



แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร : กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี

โดย

นายกิติ กิจประชุม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร : กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี

โดย

นายกิติ กิจประชุม

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**THE EFFECT OF MOTIVATION ON ANIMAL HUSBANDMAN'S OPERATION IN SWINE
FARMS: THE CASE STUDY OF RATCHABURI PROVINCE**

By

Kiti Kitprachum

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Program of Entrepreneurship

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2011

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร : กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี” เสนอโดย นายกิติ กิจประชุม เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ชารัตนวงศ์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
อาจารย์ ดร.กฤษฎา พ็ชรวานิช

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สังสิต พิริยะรังสรรค์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา พ็ชรวานิช)
...../...../.....

53602308: สาขาวิชาการประกอบการ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน สัตว์บาล สุกร

กิติ กิจประชุม : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร:
กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี. อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : อ.ดร.กฤษฎา พชรวานิช. 90 หน้า.

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล 2) ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล 3) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีจำนวน 283 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล ทั้ง 2 ด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยก้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล ทั้ง 2 ด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ อยู่ในระดับมาก
3. ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาลที่มีเพศแตกต่างกันมีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน of พนักงานสัตว์บาล ที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.645^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ 0.01

สาขาวิชาการประกอบการ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2554

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

53602308: MAJOR: ENTREPRENEURSHIP

KEY WORDS: MOTIVATION, JOB PERFORMANCE, ANIMAL HUSBANDMAN, PIG

KITI KITPRACHUM: THE EFFECT OF MOTIVATION ON ANIMAL HUSBANDMAN'S OPERATION IN SWINE FARMS: THE CASE STUDY OF RATCHABURI PROVINCE. THESIS ADVISOR: KRISADA PACHRAVANICH, Ph.D. 90 pp.

The purposes of this study were : 1) to study the motivation of staffs' operation in animal husbandman field, 2) to study the result of staffs' operation in animal husbandman field 3) to compare the level of the operation of staffs in the animal husbandman field by gender, age, educational levels and service years 4) to study the relationship between the motivation of the operation and the result of staffs' operation in animal husbandman field by using the questionnaire as a tool for collecting the information. The sample group was staffs in the animal husbandman field at the swine farm in Ratchaburi zone around 283 staffs. The statistics used were mean, standard deviation and Pearson's coefficient correlation.

The results were found that:

1. The level of the motivation of the operation of staffs in animal husbandman field generally was high. When considering the motivation of the operation of the staffs in the animal husbandman field from two sides, it found that a factor of the motivation of the operation was high level and hygiene factor of the operation was medium level.

2. The level of the operation of staffs in animal husbandman field generally was high. When considering the operation of staffs in animal husbandman field from two sides, it found that the numerical operation was medium level and the competence was high level.

3. The operation of staffs in the animal husbandman field with different gender was difference at a significantly statistics at the level at 0.05, however the age, educational levels and service years were not different.

4. The relationship between the motivation of the operation and the result of operation of staffs in the animal husbandman field generally was a moderate positive relationship ($r = 0.645^{**}$), significantly statistics at the level of 0.01.

Program of Entrepreneurship Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2011

Student's signature.....

Thesis Advisor's signature.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้อย่างเรียบร้อย ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.กฤษฎา พัทธราวิช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.สวรรยา ธรรมอภิพล ประธาน กรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สังสิต พิริยะรังสรรค์ กรรมการ ตรวจสอบวิทยานิพนธ์กรุณาให้คำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ และคณาจารย์ภาควิชาการประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และคุณธรรมอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าของฟาร์มสุกร ผู้จัดการฟาร์มสุกร และสัตวแพทย์ในเขตจังหวัดราชบุรี ให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม และให้ข้อมูลประกอบการวิจัยเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ สัตวบาลในฟาร์มสุกรเขตจังหวัดราชบุรีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณเพื่อนๆ พี่น้องการประกอบการรุ่น 3 ทุกคน และครอบครัวที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ส่งผลให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
ขอบเขตการวิจัย	3
กรอบแนวคิด	4
สมมุติฐานของการวิจัย	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามคำศัพท์	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	7
ความหมายของแรงจูงใจ	7
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	9
ความสำคัญของแรงจูงใจ	13
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	14
ทฤษฎีการปฏิบัติงาน.....	15
ความหมายของการปฏิบัติงาน	15
ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน	16
การประเมินผลการปฏิบัติงาน	16
ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน.....	22
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	26

บทที่	หน้า
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	30
ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานสัตวบาลในฟาร์มสุกร.....	34
การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะ เวลาการทำงานและตำแหน่งงานของพนักงานสัตวบาลในฟาร์มสุกร.....	36
การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน สัตวบาลในฟาร์มสุกร	43
การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ผลการปฏิบัติงานกับข้อมูลด้านส่วนบุคคล	46
การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	57
สรุปผลการวิจัย	57
การอภิปรายผล.....	61
ข้อเสนอแนะ	65
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย	65
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	67
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	72
ภาคผนวก ก แบบสอบถามของการวิจัย	73
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	83
ประวัติผู้วิจัย.....	90

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงปริมาณการผลิตสุกรและการบริโภคภายในประเทศ.....	2
2	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	27
3	แสดงระยะเวลาดำเนินงาน	31
4	แสดงจำนวนและร้อยละของอายุจำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
5	แสดงจำนวนและร้อยละของอายุจำแนกตามระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่าง.....	35
6	แสดงจำนวนและร้อยละของอายุจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง	36
7	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในภาพรวม.....	37
8	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข	37
9	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ..	38
10	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถหลัก.....	39
11	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถเฉพาะด้าน	40
12	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพ.....	41
13	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ในภาพรวม..	43
14	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน	44
15	แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	44
16	แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ	47
17	แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ	47
18	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ	49
19	แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา.....	49
20	แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	51
21	แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน.....	52

ตารางที่		หน้า
22	แสดงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม	54
23	แสดงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข.....	55
24	แสดงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ	56

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ครัวของโลก” เป็นนโยบายภาคการเกษตรของประเทศไทยที่รัฐบาลพยายามผลักดันทุกภาคส่วนให้กำหนดเป็นนโยบายสำคัญเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคทั้งภายในประเทศและผู้บริโภคต่างประเทศ ประเทศไทยในฐานะผู้ส่งออกสินค้าเกษตรที่สำคัญหลายชนิด เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สะอาดถูกสุขอนามัย ปราศจากสารพิษและสิ่งเจือปนได้ตามมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ มกอช. 6000-2547 (กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2547) การผลิตสินค้าให้ได้ตามมาตรฐานดังกล่าวต้องอาศัยความร่วมมือตั้งแต่ระดับฟาร์ม ระดับลอจิสติกส์ จนถึงมือผู้บริโภค

สุกรเป็นสัตว์เศรษฐกิจที่เกษตรกรไทยนิยมเลี้ยงทั่วประเทศ ประเทศไทยมีผลผลิตสุกรประมาณ 12 ล้านตัวต่อปีโดยเฉลี่ยทั่วประเทศ (สำนักเศรษฐกิจการเกษตร 2554) จังหวัดที่มีเกษตรกรเลี้ยงสุกรเป็นจำนวนมากคือจังหวัด นครปฐม ราชบุรี ฉะเชิงเทรา ชลบุรี และนครราชสีมา ตารางที่ 1 แสดงผลผลิตสุกรส่วนใหญ่ใช้บริโภคภายในประเทศมากกว่า 98 เปอร์เซ็นต์ คนไทยบริโภคเนื้อสุกร 13 กิโลกรัมต่อคนต่อปี นับว่าเป็นสัดส่วนที่น้อยเมื่อเทียบกับคนเวียดนามบริโภคเนื้อสุกร 20.8 กิโลกรัมต่อคนต่อปี หรือคนฮ่องกงบริโภคเนื้อสุกร 69.0 กิโลกรัมต่อคนต่อปี (สมาคมผู้ผลิตและแปรรูปสุกรเพื่อการส่งออก 2554) ดังนั้นโอกาสทางธุรกิจของเกษตรกรไทยสามารถขยายกำลังการผลิตสุกรเพิ่มขึ้น เพื่อรองรับการบริโภคภายในประเทศ และการส่งออกไปต่างประเทศ ตามนโยบายเขตการค้าเสรีของประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asean Economic Community: AEC) จึงเป็นไปได้สูง เมื่อเปิดตลาดเสรีภายในปี 2558 และทำให้อาเซียนกลายเป็นตลาดการลงทุนในระดับภูมิภาคและระดับโลกด้วยมูลค่า 1.2 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐ (กัมภีร์ กอธีระกุล 2554) กำลังบริโภคของประชากรรวมกัน 580 ล้านคน การเคลื่อนย้ายเสรีของสินค้าด้านการเกษตร-ปศุสัตว์ ด้านอุตสาหกรรมและสินค้าบริการ รวมถึงการเคลื่อนย้ายของแรงงานอย่างเสรีเกิดขึ้นระหว่างประเทศสมาชิกอย่างกว้างขวาง ดังนั้นเกษตรกรไทยต้องปรับตัวพัฒนาศักยภาพการผลิตโดยการเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิต (Value Added) เพื่อให้ธุรกิจการเลี้ยงสุกรของไทยไม่สูญเสียความสามารถทางการแข่งขัน (Competitiveness) ในเวทีอาเซียน (กัมภีร์ กอธีระกุล 2554)

ตารางที่ 1 แสดงปริมาณการผลิตสุกรและการบริโภคภายในประเทศ

ปี	2550	2551	2552	2553	2554*
1. ผลผลิต (ล้านตัว)	13.5	12.1	11.7	12.1	12.3
2. การบริโภคภายในประเทศ (ล้านตัว)	13.8	11.9	11.1	11.6	11.6
3. การส่งออกเนื้อสุกร (ตัน)	10,199	9,916	9,263	8,754	10,000
4. ต้นทุนการผลิต (บาท/กก.)	42.87	53.24	49.43	56.27	58
5. ราคาสุกรมีชีวิต (บาท/กก.)	39.67	54.38	57.29	58.34	65

* ค่าประมาณการ

ที่มา : กระทรวงเกษตรและสหกรณ์, สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร, “ข้อมูลพื้นฐานเศรษฐกิจการเกษตร”, (2553) : 416.

การทำธุรกิจเลี้ยงสุกรเกี่ยวข้องกับ 5 ส่วนหลักคือ 1.การผลิต 2.การตลาด 3.การเงิน 4.การพัฒนาและทรัพยากรบุคคล 5.ข้อมูลและสารสนเทศ ทรัพยากรบุคคลหรือคนนับเป็นส่วนสำคัญของทรัพยากรในธุรกิจเพราะเป็นตัวขับเคลื่อน ผลักดันให้อีก 4 ส่วนทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องประสานกันจนบรรลุผลสำเร็จในระยะเวลาที่กำหนด ในระดับประเทศรัฐบาลให้ความสำคัญกับคน รัฐบาลเห็นชอบกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติทุกฉบับ และให้บรรจุเรื่องการพัฒนาศักยภาพ “คน” ให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หรือการพัฒนาคนให้สามารถคิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้ตลอดชีวิต มีเหตุผล และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานต้องหวังผลผลิต (Productivity) จากการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Emerson and Steers 1977 : 546-549) ซึ่งต้องเกิดจากคนที่มีคุณภาพ ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคนในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอาทิเช่น ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสังคม และปัจจัยการได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาพนักงานฟาร์มสุกระดับสัตวบาล ในจังหวัดราชบุรีซึ่งเป็นแหล่งเลี้ยงสุกรจำนวนมากถึง 1.65 ล้านตัว เมื่อเทียบกับจังหวัดนครปฐมมีการเลี้ยงสุกร 1.57 ล้านตัว ซึ่งน้อยกว่า 80,000 ตัว (กรมปศุสัตว์ 2553) ด้วยมูลค่าการผลิตสุกร 15,732 ล้านบาท การเลี้ยงสุกรสร้างรายได้อันดับที่ 3 ของจังหวัดราชบุรี จากจำนวนฟาร์มสุกร 1,599 ฟาร์ม พื้นที่ทำเกษตรรวม 1,298,530 ไร่ คิดเป็น 46 เปอร์เซ็นต์ ของพื้นที่ทั้งจังหวัดราชบุรี จังหวัดราชบุรี

มีตลาดกลางเกษตรกระจายสินค้าจำนวน 2 แห่ง 1. ตลาดศรีเมือง 2. ตลาดเพชรเมืองราช ระบายสินค้าไปสู่ภูมิภาคต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ห่างจากกรุงเทพประมาณ 100 กิโลเมตร (คณะทำงานทบทวนแผนพัฒนาจังหวัดและจัดทำแผนปฏิบัติราชการจังหวัดราชบุรี 2553) จังหวัดราชบุรีจึงเป็นจังหวัดเป้าหมายของพื้นที่การศึกษาในครั้งนี้ที่มีตัวแทนของสัตว์บาลปฏิบัติงานในฟาร์มสุกร

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงประสงค์ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร เพื่อทราบว่า สัตว์บาลที่ทำงานในฟาร์มสุกรเขตจังหวัดราชบุรี ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในระดับใด การศึกษานี้สามารถนำไปเป็นแนวทางการแก้ไข ปรับปรุงพัฒนา สร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานระดับสัตว์บาลในสายการผลิตสุกร และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป พนักงานทำงานอย่างมีความสุขก็จะรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร พนักงานไม่มีการลาออก หรือขอเปลี่ยนตำแหน่งงาน ดังนั้นแรงจูงใจน่าจะมีส่วนช่วยแก้ปัญหาให้กับเจ้าของฟาร์มสุกรในเรื่องการขาดแคลนหัวหน้างานสายสัตว์บาล ภายใต้สถานการณ์ที่มีการแข่งขันด้านตลาดแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน จากนโยบายเขตการค้าเสรีของประเทศต่างๆ

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 2.1 ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล
- 2.2 ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล
- 2.3 ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล

จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน

- 2.4 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในฟาร์มสุกรสายสัตว์บาลเขตจังหวัดราชบุรี จึงได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานโดยใช้ทฤษฎีของเฮิร์ชเบิร์ก (1968) ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข ใช้รูปแบบการประเมินของสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (จิรประภา อกรบวร 2545 : 1-5)

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ศึกษาวิจัย ใช้จังหวัดราชบุรี เป็นแหล่งเลี้ยงสุกรหนาแน่นกระจายอยู่ใน 4 อำเภอหลักๆ คือ 1. อำเภอเมือง 2. อำเภอปากท่อ 3. อำเภอโพธาราม 4. อำเภोजอมบึง

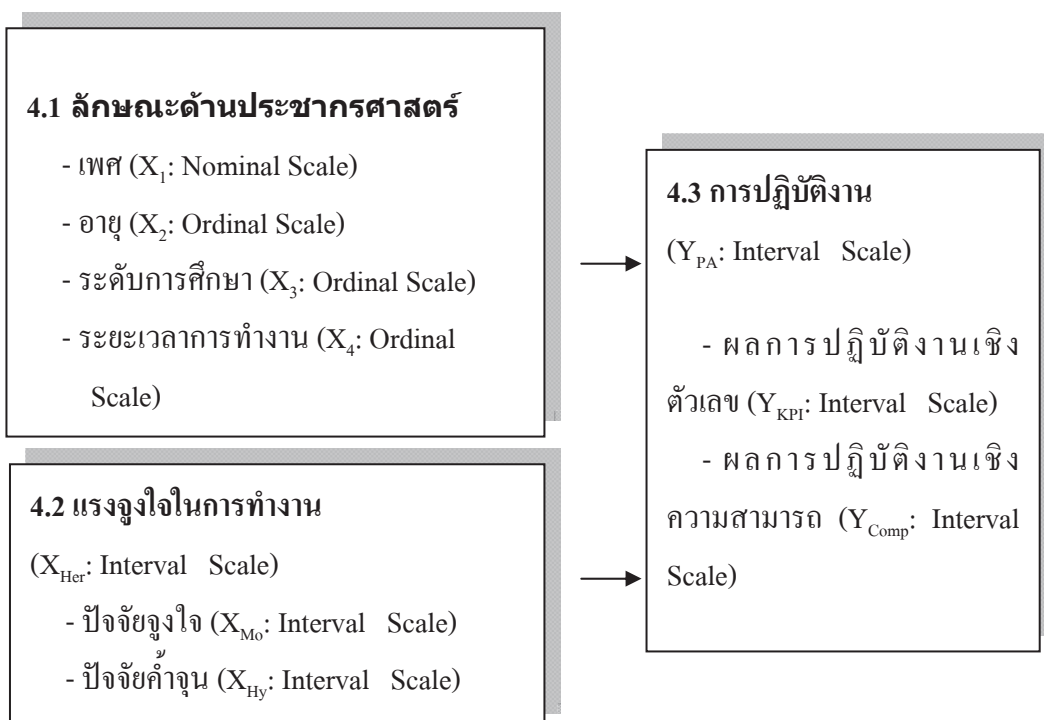
3.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาการศึกษาวิจัย เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2554 – กุมภาพันธ์ 2555 รวมระยะเวลา 9 เดือน

3.4 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานสายสตัวบาลที่ปฏิบัติงานในฟาร์มสุกร

4. กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

5. สมมุติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยและเป็นพื้นฐานการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้ดังนี้

5.1 พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรีที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

5.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ทราบระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล

6.2 ทราบระดับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล

6.3 ทราบความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล

6.4 ประโยชน์ต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล เพื่อได้ผลผลิตภาพ (Productivity) และคุณภาพ (Quality) สูงสุด

7. นิยามคำศัพท์

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ดังนี้

พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล หมายถึงบุคคลที่ประกอบวิชาชีพสัตว์บาลเป็นวิชาชีพเกี่ยวกับการจัดการใดๆ ต่อร่างกายสัตว์และกระบวนการเพื่อการผลิตสัตว์ การปรับปรุงและบำรุงรักษาพันธุ์สัตว์ การจดทะเบียนพันธุ์และการรับรองพันธุ์สัตว์ การกำหนดคุณลักษณะสัตว์พันธุ์ การตัดสินใจการประกวดสัตว์ การผสมพันธุ์โดยธรรมชาติและ/หรือด้วยเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ การขยายพันธุ์สัตว์การตอนเพื่อการผลิต การจัดการเกี่ยวกับการเกิด การฟักไข่ การจัดการโภชนาศาสตร์สัตว์ การจัดการฟีดอาหารสัตว์การจัดการด้านอาหารสัตว์ การจัดการโรงงานอาหารสัตว์ การจัดการฟาร์มเลี้ยงสัตว์ การจัดการศูนย์รวบรวมนํ้านม การจัดการโรงฆ่าสัตว์ และ/หรือตัดแต่งซากสัตว์ การจัดการผลิตผลจากสัตว์ (สมาคมสัตว์บาลแห่งประเทศไทย 2549)

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและความคิดเห็นของพนักงานในการประเมินปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (สุรพล พะยอมแย้ม 2545: 63) ประกอบด้วย 2 ด้าน คือ

1. ด้านที่สนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จของงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสพัฒนาเพื่อให้เกิดทักษะใหม่ๆ ได้รับผิดชอบในหน้าที่ที่ต้องการ

2. ด้านที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน คือ นโยบายและการบริหารของผู้บังคับบัญชา ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ

การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการปฏิบัติของพนักงานในการทำงาน ที่สามารถทำให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเกณฑ์ที่กำหนด (อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์ 2547: 32) แบ่งตามผลการปฏิบัติงานได้ 2 ด้านคือ

1. ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข (KPI) เป็นการวัดและประเมินที่เป็นรูปธรรม เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขในฟาร์มปศุสัตว์ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน 2 ดัชนีการผลิด 1) ดัชนีการผลิดหลัก เช่น จำนวนหย่านมต่อแม่ต่อปี 2) ดัชนีการผลิดรอง เช่น จำนวนครอกต่อแม่ต่อปี

2. ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ (Competency) เป็นพฤติกรรม บุคลิกภาพ ที่มองเห็น และค่านิยม ทักษะคติ ความเชื่อ ที่ไม่สามารถมองเห็น แต่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท 1) ความสามารถหลัก 2) ความสามารถเฉพาะด้าน 3) ความเป็นมืออาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร : กรณีศึกษาจังหวัดราชบุรี ผู้วิจัยรวบรวม ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิจัย ดังนี้

1. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. ทฤษฎีการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

1. ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) มาจากรากศัพท์ภาษาละตินว่า Movere แปลว่า To Move คือ การผลักดันให้เคลื่อนที่ (Steers and Porter 1979) การจูงใจเป็นความเต็มใจของพนักงานที่ใช้ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้นั้น การจูงใจทำให้มีผลงานตามมาทั้งผลงานที่ให้องค์กร ในขณะที่พนักงานผู้นั้นได้ผลตอบแทนคาวลอย กาญจนมณีเสถียร (2552) สรุปความหมายของการจูงใจไว้ว่า การจูงใจคือ การใช้ศิลปะทำให้บุคคลหรือกลุ่มชนเป้าหมายเปลี่ยนทัศนคติและแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรมที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับ 2 ตัวแปร ตัวแปรแรกคือ ตัวแปรส่วนบุคคล (Individual Variables) เช่น ความต้องการ (Needs) แรงผลักดัน (Drive) อารมณ์ (Emotion) แรงปรารถนา (Desires) ความไม่สมหวัง (Frustration) ความขัดแย้งในจิตใจ (Dissonance) ตัวแปรที่สองคือ ตัวแปรภายนอกตามสถานการณ์ (Situational Variables) เช่น สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รางวัลตอบแทนตำแหน่งงาน อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน (พรนพ พุกกะพันธุ์ 2544)

สมยศ นาวิการ (2524 : 35) สรุปปัจจัยที่มีผลต่อแรงงใจในการปฏิบัติงานและความสำเร็จของการปฏิบัติงานไว้ 6 ประการดังนี้

1. บทบาทของผู้นำ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
2. แรงงใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่กล่าว คือ การปฏิบัติงานถ้าบุคคลมีแรงงใจในการทำงาน ทำให้ได้ผลงานดีกว่า
3. แรงงใจในการทำงานเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหลัก และนโยบายในการดำเนินงาน
4. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ เช่น มีอากาศถ่ายเทดี มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ
5. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพร่างกายและจิตใจมีผลเป็นอย่างมากต่อการปฏิบัติงาน หากมีปัญหาสุขภาพการปฏิบัติงานลดต่ำลงไปด้วย
6. การให้บำเหน็จ รางวัล การเลื่อนตำแหน่งกับผู้มาปฏิบัติงานเป็นแรงงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ขยันในการทำงาน

Strauss and Sayles (Strauss and Sayles, อ้างถึงในสุกัญญา สังข์เจริญ 2548 : 24) กล่าวว่า ความต้องการหรือแรงงใจของแต่ละบุคคลมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) ดังนี้

1. ผู้ปฏิบัติงานมีความต้องการรับความสำเร็จตามความนึกคิดของตน (Self-Actualization) และผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกสมปรารถนาแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ตามจิตความสามารถ
2. ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ย่อมไม่ประสบสภาพวุฒิภาวะทางจิตวิทยา (Psychological Maturity) เพราะบุคคลโดยทั่วไปใช้เวลาส่วนใหญ่แต่ละวันอยู่กับงาน หากงานนั้นเป็นงานที่น่าเบื่อหน่ายไม่ท้าทายและไม่เป็นอิสระ บุคคลเหล่านั้นเกิดความเบื่อหน่าย หงุดหงิดรำคาญใจส่งผลให้เกิดปัญหาโดยตรงต่อตัวบุคคลเอง เพื่อนร่วมงานและสังคมในที่สุด
3. ผู้ปฏิบัติงานไม่เคยมีความพึงพอใจในงานที่ทำ เกิดความคับข้องใจเพราะการปฏิบัติงานนั้นถือว่าเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์
4. การขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานลดต่ำลง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ลดลงทำให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดต่ำลงไปด้วย

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ 1.กลุ่มทฤษฎีด้านเนื้อหา เช่น ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's Theory) ทฤษฎีการจูงใจของอัลเดอเฟอร์ (ERG Theory) ทฤษฎีการจูงใจของแมคคลีแลนด์ (Achievement Theory) ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Motivation – Hygiene Theory) 2. กลุ่มทฤษฎีด้านกระบวนการ เช่น ทฤษฎีความคาดหวัง (Vroom's Expectancy Theory) ทฤษฎีการตั้งเป้าหมาย (Goal Setting Theory) 3.ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory) และการปรับพฤติกรรม (Behavior Modification Theory) (นรา สมประสงค์ 2544)

1.2.1 ทฤษฎีการจูงใจทั่วไปของมาสโลว์ (Maslow's Theory)

Maslow (1970 : 28) เสนอทฤษฎีการจูงใจมีลักษณะเป็นลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) จากต่ำไปสูงดังนี้

1.2.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค โดยทั่วไปองค์กรตอบสนองทางอ้อมในรูปของค่าจ้าง และเงินเดือน (Maslow 1970 : 28)

1.2.1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security or Safety Needs) เป็นความต้องการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆและความมั่นคง เช่น การประกันสังคม บำนาญเมื่อเกษียณอายุ (Maslow 1970 : 28)

1.2.1.3 ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Status Needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากจากบุคคลอื่น และมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Maslow 1970 : 28)

1.2.1.4 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem or Status Needs) เป็นความต้องการอยากเด่น ได้รับการยอมรับว่าตนมีความสำคัญ ได้รับเกียรติยศ ชื่อเสียง (Maslow 1970 : 28)

1.2.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุด อยากมีความสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิด หรือความคาดหวัง ความต้องการขั้นสูงสุดเป็นความต้องการที่อิสระเฉพาะบุคคลแตกต่างกันไปตามทักษะของแต่ละบุคคล (Maslow 1970 : 28)

ทฤษฎีของมาสโลว์ เกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ โดยมีสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ที่ว่า บุคคลทุกคนมีความต้องการ และความต้องการนี้มีอยู่ตลอดเวลา และ

ไม่มีที่สิ้นสุด ความต้องการเมื่อได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการเดิมก็ไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป จนกระทั่งเกิดความไม่สมดุลทำให้เกิดความต้องการขึ้นมาใหม่ก็มีแรงจูงใจใหม่เกิดขึ้นตามมา

1.2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Motivation Theory)

Steers and Porter (1991 : 39-43) กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจแมคคลีแลนด์ เป็นการแสดงพฤติกรรมไปในทางที่เคยเรียนรู้ หรือรับรู้ และแสวงหาความต้องการอย่างหนึ่งเป็นพิเศษมี 3 รูปแบบ ดังนี้

1.2.2.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) คือ ความปรารถนาที่ได้รับความสำเร็จในงาน ความต้องการเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงาน และเอาชนะเกณฑ์มาตรฐาน (McClelland and Brunham, อ้างถึงใน Steers and Porter 1991 : 39-43)

1.2.2.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) คือ ความปรารถนาของบุคคลที่นำตัวเข้าร่วมในสังคม ต้องการให้ผู้อื่น แครพรัก นับถือ ชอบปฏิบัติงานเพื่อสังคมมีความเห็นใจผู้ร่วมงาน นักธุรกิจที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์สูงมักไม่ค่อยประสบความสำเร็จเพราะการมุ่งมนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิด ความยุ่งยากในการตัดสินใจ เกรงอกเกรงใจกัน (McClelland and Brunham, อ้างถึงใน Steers and Porter 1991 : 39-43)

1.2.2.3 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) คือ ความปรารถนาที่มีอำนาจเหนือผู้อื่น และควบคุมผู้อื่นให้อยู่ในอำนาจตน บุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงมีความสามารถสร้างบรรยากาศขององค์กรและผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเข้มแข็ง (McClelland and Brunham, อ้างถึงใน Steers and Porter 1991 : 39-43)

อุทัยวรรณ จันทรประภาพ (2547) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน โดยรวมกับการรับรู้ความสามารถในตนเอง และการรับรู้ลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานร้อยละ 41.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชูศักดิ์ เจนประโคน (2541) กล่าวว่า เทคนิคการสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้เกิดกับพนักงานประกอบด้วย 1. การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยงาน 2. การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส การแบ่งผลกำไร การให้สิทธิซื้อหุ้น 3. การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การให้ความเอาใจใส่

ของผู้บริหาร 4. การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 5. การจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ด้วยสวัสดิการ

พรรณี ชูทัยเจนจิต (2538) กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงต้องเป็นผู้ที่มีความมานะบากบั่น พยายามเอาชนะความล้มเหลว มีการทำงานเป็นแบบแผน มีการตั้งความหวังไว้สูง

1.2.3 ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

สุรพล พยอมแย้ม (2545: 63) สรุปความต้องการของบุคคลในองค์กร หรือการจูงใจในการปฏิบัติงานว่า ความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำ ไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก(1968) ศึกษาและเสนอผลงานจากปัญหาเรื่องพนักงานไม่พอใจต่อค่าแรงที่ได้รับเกิดจากปัจจัย 2 กลุ่มดังนี้

1.2.3.1 **ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน และความสำเร็จของงานโดยตรง เป็นสิ่งจูงใจ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจ แต่ถ้าไม่มีก็ไม่ได้หมายความว่าไม่มีความพอใจในงานที่ได้แก่ (สุรพล พยอมแย้ม 2545)

1.2.3.1.1 **ความสำเร็จของงาน (Achievement)** ความสำเร็จที่ได้รับเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ตามเป้าหมาย และลักษณะงานเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ กิตติพงษ์ศิริพร (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ หรือ ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์นันท (2547) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นัมซี่เส็งลิสซิ่ง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจต่อความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ไพฑูรย์ ธรรมนิตย์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโก บ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่าครูมีปัจจัยจูงใจต่อ ความสำเร็จของงานอยู่ในระดับสูงสุด ส่วนปัจจัยค้ำจุนต่อสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน และปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มอยู่ในระดับสูง

1.2.3.1.2 **ความก้าวหน้าของงาน (Advancement)** การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงโอกาสได้รับการฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับงานเกิดเป็นทักษะใหม่ๆ จุฬาพันธ์กันธิยะ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานทองตัวแทนประกันชีวิต

บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซิวเร้นส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต

1.2.3.1.3 การยอมรับนับถือ (Recognition) การได้รับการยอมรับนับถือ ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน

1.2.3.1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่ มอบหมายงานพิเศษเพื่อพนักงานมีความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่าง (กาญจน์ศรีน รอดเชื้อ และคณะ 2552) ผู้บังคับบัญชาให้อิสระการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มอบหมายความรับผิดชอบให้สูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานประเมินและควบคุมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ความรับผิดชอบนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กรโดยรวม (สุรพล พยอมแย้ม 2545)

1.2.3.1.5 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) ความรู้สึกที่มีต่องาน น่าสนใจ ท้าทาย ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถทำโดยลำพัง ปณณวิช จิตเมธิพงษ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจที่พนักงาน 250 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

1.2.3.2 ปัจจัยคำจูงหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ (สุรพล พยอมแย้ม 2545)

1.2.3.2.1 สภาพแวดล้อม (Physical Working Condition) เป็นสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับของเสียง มลพิษทางอากาศ

1.2.3.2.2 ความมั่นคง (Security) เป็นผลมาจากความเชื่อของบุคคลว่าตนได้รับการปกป้องในงานและตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร จุฬาพันธ์ กันธิยะ (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานของตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซิวเร้นส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่พนักงาน 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน คมชลรัฐ สมบูรณ์ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหาร

ตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบูรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่ผู้บริหารจำนวน 65 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

1.2.3.2.3 หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Procedure and Rules) ต้องมีความเหมาะสมและยุติธรรม การมอบหมายงาน และการกระจายงาน

1.2.3.2.4 ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม (Group Interaction) การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ที่แสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเข้าใจกันและกัน จันทนา เจนจัดทรัพย์ (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยค่าจ้างที่พนักงานจำนวน 333 คนให้ความสำคัญ คือ ด้านความสัมพันธ์ภาพของพนักงานกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพของพนักงานกับครอบครัว สัมพันธภาพของพนักงานกับเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2.3.2.5 การจ่ายค่าตอบแทน (Compensation) การจ่ายเงินและองค์ประกอบทางเศรษฐกิจอื่นๆ รวมถึงค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์ที่รับจากการปฏิบัติงานหรือลาออกจากการปฏิบัติงาน นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยงูใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยงูใจผู้แทนขายจำนวน 300 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน

1.3 ความสำคัญของแรงงูใจ

พรรณี ชูทัยเจนจิต (2538) สรุปความสำคัญของการงูใจไว้ 3 ประการดังนี้

1.3.1 ความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือแรงงูใจช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความสามารถร่วมปฏิบัติงาน และรักษามูลค่าการดีให้อยู่ในองค์กรได้ยาวนาน

1.3.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร แรงงูใจช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน แรงงูใจช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

1.3.3 ความสำคัญต่อบุคลากร คือ สนองต่อความต้องการของบุคลากร และเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการปฏิบัติงานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (พรณี ชูทัยเจนจิต 2538)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Struckman and Yammarino (2003: 234 - 246) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจประกอบด้วย 2 มิติ 1.ปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก (Extrinsic Reinforcement) เช่น การจ่ายเงินเดือนที่ดี สถานภาพความมั่นคงในงาน กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร 2. ปัจจัยสนับสนุนจากภายใน (Intrinsic Reinforcement) เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบในงาน การยอมรับความเจริญเติบโต และการมีอำนาจ สรุปว่าปัจจัยสนับสนุนภายในมีประสิทธิผลในการจูงใจในระดับสูง และต่อเนื่องยาวนานกว่าปัจจัยสนับสนุนจากภายนอก ปัจจัยภายในมีส่วนช่วยให้บุคลากรภายในองค์กรมีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร

Zall (2001: 62 – 65) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจทั้งปัจจัยจากภายใน และปัจจัยจากภายนอก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจากภายในที่เกิดจากความท้าทายในหน้าที่การงาน ความสำเร็จในหน้าที่การงานมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Erede and Thiery (1996: 575 - 586) ทำการวิเคราะห์เชิงอภิมาน (Metaanalysis) ผลการศึกษา 77 เรื่องที่ใช้ทฤษฎีของ Vroom การวิเคราะห์อิทธิพลขององค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวังที่มีต่อแรงจูงใจดังกล่าว สรุปว่า องค์ประกอบของทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานน้อย และต่ำกว่าความสัมพันธ์ของแต่ละองค์ประกอบของทฤษฎีกับแรงจูงใจในการทำงาน

เจมส์ (1972) กล่าวว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน ปลดพนักงานปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถ 20-30 เปอร์เซ็นต์ แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาใช้ความสามารถประมาณ 80-90 เปอร์เซ็นต์

ปอแก้ว จันทคุณ (2551) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัทฮีโนมอเตอร์แมนูแฟคเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ทีมงานที่มีประสิทธิผลสูงในการปฏิบัติงานมีการรับรู้พฤติกรรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านแรงจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการ

ปฏิบัติงาน ด้านกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพล และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับสูง

เบญจมาภรณ์ มะวิญธร (2545) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยของแต่ละด้าน คือ ด้านความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านความต้องการเกียรติยศและชื่อเสียง ด้านความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ด้านความต้องการทางด้านร่างกาย และด้านความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง

สมชาย ชัยอยุธยา (2536: 80) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในงานของพนักงานบุคคลในภาพรวม และองค์ประกอบย่อยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง พนักงานมีระดับความพึงพอใจสูงในปัจจัยที่เกี่ยวกับ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้า

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ประกอบด้วย 2 ด้านดังนี้

1. ด้านที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านที่เป็นปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

3. ทฤษฎีการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมการปฏิบัติงาน การแสดงออกในหน้าที่บางสิ่งทีกระทำสำเร็จ มุ่งให้เกิดผลของงาน (The Action of Doing or Carrying out A Piece of Work) หรือผลการดำเนินงานของตัวบุคคลที่ส่งผลต่อผลงานของหน่วยงาน ทีมงาน และองค์กรโดยผลงานสามารถวัดและประเมินจากผลงานเชิงตัวเลข และผลงานเชิงความสามารถ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์: 2553) และผลงานต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ เป้าหมายขององค์กร และความพึงพอใจของลูกค้า (Bernadin et al, อ้างถึงใน อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ 2553)

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในหน้าที่ที่มุ่งถึงความสำเร็จในด้านรูปธรรม (เชิงปริมาณหรือเชิงตัวเลข) และนามธรรม (เชิงคุณภาพหรือเชิงความสามารถ) ตามระยะเวลาที่กำหนด

3.2 ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System)

อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ (2553: 20) กล่าวว่า ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการบริหารพฤติกรรมและผลลัพธ์ของงานจากพนักงานแต่ละบุคคลเพื่อให้พนักงานมีผลงานเป็นไปตามเป้าหมายและความต้องการของหน่วยงานและองค์กร ประกอบด้วย 4 ส่วนหลักโดยมีรายละเอียด ดังนี้

3.2.1 การวางแผนผลปฏิบัติงาน (Performance Planning) เป็นการทำงานแผนปัจจัยหรือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวังจากกลุ่มบุคคล ทีมงาน และตัวบุคคลโดยอาศัยการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ถึงสิ่งที่กลุ่มบุคคล ทีมงาน และตัวบุคคลควรทำ ทำขนาดไหน สาเหตุที่ต้องทำเวลาที่ควรทำ (ยุดา รักไทย 2545: 51) เนื่องจากการวางแผนปัจจัยหรือเป้าหมายที่กำหนดขึ้นอย่างชัดเจนนำไปสู่ความพยายาม และการสร้างแรงผลักดัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้น (อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ 2553)

3.2.2 การให้ข้อมูลป้อนกลับและการพัฒนา (Performance Feedback and Development) การให้ข้อมูลป้อนกลับถึงผลการดำเนินงานของพนักงานอันนำไปสู่ข้อตกลงร่วมกันในการพัฒนา ลักษณะการให้ข้อมูลป้อนกลับเป็นการเปรียบเทียบระหว่างผลงานที่แท้จริง (Actual performance) กับผลที่คาดหวังไว้ตอนต้นปี (Expected Performance) โดยแบ่งช่องว่างของผลงานที่เกิดขึ้นเป็น 3 มิติ ได้แก่ 1. ผลงานปัจจุบันดีกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ 2. ผลงานปัจจุบันต่ำกว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้ 3. ผลงานปัจจุบันได้ตามความคาดหวังที่ตั้งไว้ (อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ 2553)

3.2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) หมายถึงการตรวจสอบและประเมินผลงานอย่างเป็นทางการโดยใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบันทึกผลประเมินที่เป็นธรรมตามช่วงเวลาที่กำหนด (อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ 2553)

3.2.4 การให้รางวัลและโอกาส (Performance Reward and Opportunity) หมายถึงการสร้างโอกาสให้กับพนักงานจากการปรับปรุงและพัฒนาผลงานในช่วงเวลาถัดไปให้ดีขึ้นด้วยการประมวลผลจากผลงานในอดีตที่ผ่านมา (อาภรณ์ ภูวพิทักษ์ 2553)

โดยสรุประบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการบริหารผลงาน การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การให้ข้อมูลป้อนกลับระหว่างพนักงานกับผู้บังคับบัญชา โดยใช้รูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้นของหน่วยงานและองค์กร

3.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) แบ่งออกเป็น 2 ประเภท

3.3.1 แนวคิดผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ (Competency)

ความสามารถ หมายถึง พฤติกรรม (Behavior) บุคลิกภาพ (Personality) ที่มองเห็น และค่านิยม (Value) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Trait) ที่ไม่สามารถมองเห็น แต่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน (อรรถนิษฐา สมแก้ว 2546) อีกนัยหนึ่งคือ ความสามารถในการรับรู้ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบอย่างรวดเร็ว รวมถึงความกระตือรือร้นและความพยายามแสวงหาโอกาสในการเรียนรู้งานที่ตนรับผิดชอบทั้งงานในปัจจุบันและงานใหม่ๆ อยู่เสมอ (อภรณ์ ภูวพิทาพันธุ์ 2547: 32)

ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติแบ่งความสามารถของพนักงานออกเป็น 3 ประเภทดังนี้ (จิรประภา อัครบวร 2545 : 1-5)

3.3.1.1 ความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง พฤติกรรมที่ดีที่สุดที่ทุกบุคคลในองค์กรต้องมีเหมือนกัน เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรม และหลักนิยมขององค์กร แบ่งออกเป็นดังนี้ (จิรประภา อัครบวร 2545: 1-5)

3.3.1.1.1 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation) หมายถึง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพสูงสุด ภายใต้เงื่อนไขเวลา งบประมาณ สภาพการณ์ที่ต้องเผชิญ

3.3.1.1.2 การติดต่อสื่อสาร (Communication) หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่น อย่างชัดเจนเหมาะสม ตรงเข้าเนื้อหาสาระสำคัญในสิ่งที่ต้องการสื่อสาร และสร้างให้เกิดความเข้าใจแก่ผู้รับสื่อ เพื่อมุ่งรักษา ความสัมพันธ์ระหว่างผลประโยชน์ส่วนรวมกับความสนใจของบุคคล โดยไม่เกิดความขัดแย้งหรือต่อต้าน

3.3.1.1.3 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) หมายถึง ความสนใจ สืบเสาะหาความรู้เพิ่มเติม อันเป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและนำเสนอวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อธุรกิจ

3.3.1.1.4 การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อสนองความต้องการของลูกค้า และเพิ่มมูลค่าให้กับงานที่ทำ ลูกค้าอาจเป็นทั้งลูกค้าภายนอก หรือลูกค้าภายใน (เช่น เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกัน หรือหน่วยงานอื่นๆ)

3.3.1.1.5 ความซื่อสัตย์สุจริต (Integrity) หมายถึง ปฏิบัติตนเป็นที่ได้รับการไว้วางใจ เชื่อใจจากผู้ร่วมงานในฐานะ เป็นบุคคลซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในคำพูด

3.3.1.1.6 คิดอย่างเป็นระบบ (System Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดอย่างเป็นระบบ โดยเห็นถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ และสามารถคาดเดาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง

3.3.1.1.7 การปฏิบัติงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความสามารถในการประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยรักษาสัมพันธภาพที่ดีของสมาชิกภายในหรือระหว่างทีม สามารถเปลี่ยนความขัดแย้งเป็นการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ เพื่อให้ทุกคนในทีมบรรลุจุดหมายเดียวกัน

3.3.1.2 ความสามารถเฉพาะด้าน (Functional/Technical Competency) หมายถึง ความรู้ทักษะด้านวิชาชีพ ที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติ เพื่อให้งานของตนบรรลุผลสำเร็จ โดยทั่วไปแตกต่างกันตามลักษณะงาน แบ่งออกเป็นดังนี้ (จิรประภา อครบวร 2545: 1-5)

3.3.1.2.1 ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆ

3.3.1.2.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Application) หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการสืบค้นข้อมูล และเป็นเครื่องมือในการช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

3.3.1.2.3 การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ (Quality Focus) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องแม่นยำใส่ใจกับรายละเอียดเล็กน้อยๆ เพื่อให้งานมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงระยะเวลาในการจัดการ การลดของเสียเพื่อให้เกิดความพึงพอใจทั้งต่อลูกค้าภายในและภายนอก

3.3.1.3 ความเป็นมืออาชีพ (Professional Competency) หมายถึง ความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ แบ่งออกเป็นดังนี้ (จิรประภา อครบวร 2545 : 1-5)

3.3.1.3.1 การรับฟังอย่างมีเหตุผล (Listening and Responding) หมายถึง ความสามารถในการฟัง การทำความเข้าใจอย่างแม่นยำ และปฏิบัติตอบอย่างเหมาะสมเมื่อมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม

3.3.1.3.2 ความรู้ความเข้าใจในองค์กร (Organizational Understanding) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจในโครงสร้างทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานและองค์กร รวมทั้งเข้าใจถึงระดับตำแหน่งงานของบุคลากร วัฒนธรรม และการเมืองในหน่วยงานหรือองค์กรของตน

3.3.1.3.3 ความสามารถในการพลิกแพลง (Agility) หมายถึง ความสามารถในการปรับความคิด การกระทำ และพฤติกรรมต่างๆโดยมีความยืดหยุ่นในงาน มีมุมมองที่เปลี่ยนอุปสรรคให้เป็นโอกาส

3.3.1.3.4 การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ (Creative Problem Solving) หมายถึง ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆและสร้างสรรค์วิธีทางในการป้องกันปัญหาในอนาคต

3.3.1.3.5 อดทนต่อความกดดัน (Tolerance for Stress) หมายถึง มีความอดทนไม่ย่อท้อในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพการณ์ที่กดดัน

3.3.1.3.6 ทักษะการสานต่อวิสัยทัศน์ (Envisioning) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและแปรวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรมาเป็นเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ต้องการ โดยได้รับการสนับสนุน และความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน

3.3.1.3.7 ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการเป็นผู้นำกลุ่มโดยการมอบอำนาจ กระจายการปฏิบัติงานให้แก่ พนักงานอื่นๆรวมถึงติดตามผลงานสร้างแรงจูงใจ และความมุ่งมั่นผูกพันในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับพนักงาน ทั้งในสภาวะการณ์ปกติ และในสภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลง

3.3.1.3.8 ให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Mentoring) หมายถึง การให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ และในฐานะเป็นเพื่อนร่วมงาน พร้อมทั้งสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และการพัฒนาผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา

3.3.1.3.9 สร้างเครือข่าย (Networking) หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และรักษาความสัมพันธ์ภาพกับเครือข่าย และสามารถนำสัมพันธ์ภาพนั้นมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3.3.1.3.10 การควบคุมตนเอง (Self-control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และแสดงออกอย่างเหมาะสมแม้ในภาวะที่ต้องเผชิญกับความเครียดความขัดแย้ง หรืออุปสรรค

3.3.1.3.11 ความสามารถด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Strategic Business Capability) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจธุรกิจที่ดำเนินการอยู่อย่างลึกซึ้ง รับรู้ข้อมูลที่เป็นจุดอ่อน จุดแข็งภายในภายนอกขององค์กรตนเองและคู่แข่ง และสามารถคาดเดาสถานการณ์ในอนาคตเพื่อนำข้อมูลมาพัฒนาเป็นแผนเชิงกลยุทธ์ และสามารถเปลี่ยนแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติ

3.3.2 แนวคิดผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข (Key Performance Indicators : KPIs)

ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขเป็นการวัดและประเมินที่เป็นรูปธรรม เป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ต่อเนื่องมาจากระบบประเมินผลงานที่กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่เรียกว่า MBO (Management by Objectives) ที่สามารถนำเป้าหมายในอดีต มาใช้เป็นมาตรฐานในการกำหนดเป้าหมายในปัจจุบันและในอนาคต (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์ 2547 : 32) ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขในฟาร์มผลิตปศุสัตว์ประกอบด้วยตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน 2 ดัชนีการผลิต (ปรียาพันธุ์ อุดมประเสริฐ 2533) ดังต่อไปนี้

3.3.2.1 ดัชนีการผลิตหลัก (Primary Indicator) เป็นตัวชี้วัดประสิทธิภาพการผลิตในรูปของผลผลิตต่อหนึ่งหน่วยของปัจจัยการผลิต ฟาร์มสุกรพ่อแม่พันธุ์ผลผลิต คือ ลูกสุกรหย่านม ปัจจัยการผลิต คือ แม่พันธุ์ เวลา และอาหารสัตว์ ดัชนีหลักที่มีความสำคัญสูงสุด คือ จำนวนลูกสุกรหย่านมต่อแม่ต่อปี (Pigs Weaned/Sow/Year) และอัตราการคัดทิ้งแม่พันธุ์ต่อแม่ต่อปี (Culling Rate) (ปรียาพันธุ์ อุดมประเสริฐ 2533) ฟาร์มสุกรขุนผลผลิต คือ น้ำหนักสุกรขุนที่เพิ่มขึ้น ปัจจัยการผลิตคือ อาหารสัตว์ ในทางปฏิบัติน้ำหนักสุกรขุนที่เพิ่มขึ้นประเมินจาก อัตราการเจริญเติบโต (Average Daily Gain : ADG) อาหารสัตว์ที่ใช้เป็นปัจจัยการผลิตประเมินจาก อัตราการแลกเนื้อ (Feed Conversion Ratio : FCR) (ปรียาพันธุ์ อุดมประเสริฐ 2533)

ผู้วิจัยใช้ดัชนีการผลิตหลักสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขของสัตว์บาล ดังต่อไปนี้ ดัชนีการผลิตหลักของพ่อแม่พันธุ์สุกร ประกอบด้วย จำนวนลูกสุกรหย่านมต่อแม่ต่อปี และอัตราการคัดทิ้งแม่พันธุ์ต่อปี ดัชนีการผลิตหลักของสุกรอนุบาลและสุกรขุน ประกอบด้วยอัตราการเจริญเติบโต และอัตราแลกเนื้อ

3.3.2.2 ดัชนีการผลิตรอง (Secondary or Diagnostic Indicator) เป็นดัชนีทำหน้าที่เชื่อมโยงดัชนีหลักเข้ากับวิธีการหรือกระบวนการ ดัชนีการผลิตรองมีความสัมพันธ์แนบแน่นกับดัชนีหลัก หรือ มีความสัมพันธ์กับดัชนีรองอื่นๆที่เชื่อมโยงถึงดัชนีหลัก เช่น จำนวนครอกต่อแม่ต่อปี (Litters/Sow/Year) อัตราเข้าคลอด (Farrowing Rate) (ปรียาพันธุ์ อุดมประเสริฐ 2533)

ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขที่ใช้วัดพนักงานแบ่งออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขระดับองค์กร (Corporate KPIs) หมายถึง ข้อมูลเชิงตัวเลขที่ได้จาก วัสดุภัณฑ์ การกิจ แผนธุรกิจขององค์กร เช่น รายได้ ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด เปอร์เซ็นต์ความพึงพอใจของพนักงาน

2. ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขระดับหน่วยงาน (Department KPIs) หมายถึง ข้อมูลเชิงตัวเลขที่ได้จาก การกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน เช่น จำนวนลูกค้าใหม่ที่หามาได้ เปอร์เซ็นต์การส่งสินค้าคืน เปอร์เซ็นต์ของลูกค้าที่กลับมาซื้อซ้ำ

3. ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขระดับตัวบุคคลหรือตำแหน่งงาน (Individual KPIs) หมายถึง ข้อมูลเชิงตัวเลขที่ได้จากการกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน เช่น เปอร์เซ็นต์ความสำเร็จของแผนงาน จำนวนลูกค้าใหม่ที่หามาได้

แนวทางการกำหนดผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขระดับตัวบุคคลใช้หลักการกำหนดวัตถุประสงค์แบบ S-M-A-R-T ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (อาภรณ์ ภูววิทยาพันธุ์ 2547)

1. S : Specific เฉพาะเจาะจง หมายถึง ระบุขอบเขตหน้าที่งานที่รับผิดชอบตามใบกำหนดงาน (Job Description) ให้ชัดเจน และสรุปตัวชี้วัดหลักเพียง 3-5 ข้อ

2. M : Measurable วัดและประเมิน หมายถึง ต้องคำนวณค่าที่ออกมาเป็นตัวเลข เพื่อใช้เปรียบเทียบผลงานที่ทำในอดีตกับปัจจุบัน

3. A : Achievable บรรลุ หมายถึง ตัวเลขค่าเป้าหมาย (Target) ต้องเป็นตัวเลขที่ไม่ควรยากหรือง่ายจนเกินไป

4. R: Reliable สอดคล้องกับความเป็นจริง หมายถึง ตัวชี้วัดต้องเชื่อมโยงและตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร

5. T : Timely ระยะเวลา หมายถึง ต้องกำหนดกรอบเวลาที่ใช้ดำเนินการเพื่อประเมินความสำเร็จผลงานของตัวบุคคล

3.4 ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลหรือต่อองค์กรมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับวิธีการระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานให้รัดกุมรอบครอบ และเชื่อมโยงกับทุกขั้นตอนของกระบวนการ ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานมีดังต่อไปนี้ (รัตติกาล ทิพยมหิษฐ์ 2545 : 14; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร 2551 : 2)

3.4.1 ความสำคัญต่อองค์กร

การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งเป็นเครื่องมือตรวจสอบประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ส่งเสริมความเข้าใจ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับพนักงาน และใช้ประโยชน์ด้านอื่นๆ เช่น การวางแผนแนะแนวอาชีพให้แก่พนักงาน การกำหนดอัตราค่าจ้างคน การสรรหาคัดเลือกพนักงาน การส่งมอบ

งานเพื่อสับเปลี่ยนผู้บังคับบัญชา การพัฒนาระบบงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (รัตติกาล ทิพยมหิษ์ 2545 : 14; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร 2551 : 2)

3.4.2 ความสำคัญต่อผู้บริหาร

การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้การพิจารณาความดีความชอบ หรือปูนบำเหน็จเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีเหตุมีผล มีระบบระเบียบแบบแผนต่อบุคคลในองค์กรเดียวกันเพื่อป้องกันการเล่นพรรคเล่นพวก การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้พิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย การลดชั้นลดตำแหน่ง และการเลิกจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรม เพราะการประเมินผลการปฏิบัติงานช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน อันเป็นประโยชน์ต่อการเลือกใช้นักคนให้เหมาะสมกับงาน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงานใช้ประโยชน์ในการกำหนดโครงการฝึกอบรม และพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามความจำเป็นและความต้องการของเจ้าหน้าที่แต่ละประเภทตามสาขาวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร (รัตติกาล ทิพยมหิษ์ 2545 : 14; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร 2551 : 2)

3.4.3 ความสำคัญต่อพนักงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้พนักงานทราบถึงผลการปฏิบัติของตนว่าบรรลุตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกาปฏิบัติงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นในเรื่องอะไรและจุดอ่อนในเรื่องอะไรเพื่อปรับปรุงในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือจูงใจพนักงานในองค์กรให้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ไม่ต้องประจบประแจงผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีที่ไม่ถูกต้อง และสามารถมั่นใจว่าตนเองได้รับการปฏิบัติที่ยุติธรรม (รัตติกาล ทิพยมหิษ์ 2545 : 14; อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร 2551 : 2)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

Fleishman and Burt (1995) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำในกิจการอุตสาหกรรม โดยใช้การเข้าออกของพนักงานเป็นเกณฑ์วัดผล ผลการศึกษาพบว่าผู้นำที่ให้การสนับสนุนพนักงานทำให้อัตราการลาออกจากงานต่ำ และสูงขึ้นหากผู้นำให้ความสำคัญกับงานมากกว่าตัวพนักงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่า อัตราดังกล่าวต่ำสุดถ้าผู้นำให้ความสำคัญทั้งพนักงานและงาน และยังส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีอัตราสูงขึ้น

Layne (อ้างถึงใน เฟลินพิศ โตอ่อน 2548 :71) วิจัยการคัดเลือกคุณลักษณะบุคลิกภาพที่ต้องการของนักฝึกอบรมที่ตั้งใจสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การศึกษาประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกในกลุ่มตัวอย่างที่ 1 โดยให้ตอบคำถาม แบบลิเกิร์ต สเกลจำนวน 100 ข้อคำถามซึ่งถามถึงพฤติกรรมและบุคลิกภาพของบุคคลที่สำคัญในการเป็นนักฝึกอบรมหลังจากนั้นนำผลจากกลุ่มตัวอย่างที่ 1 ที่ค่าเฉลี่ยสูงถูกนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม และถามกลุ่มตัวอย่างที่ 2 เพื่อจัดอันดับลักษณะบุคลิกภาพตามความสำคัญ เพื่อระบุทรัพยากรภายในและภายนอก (Internal and External source) ของผู้ร่วมงานและเพื่อแสดงการจัดฝึกอบรมหลักสูตรนักฝึกอบรมที่จัดทำไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา และ T-Test ผลงานวิจัยการศึกษาทั้ง 2 ส่วนได้ลักษณะบุคลิกที่ต้องการมากที่สุด 3 ประการดังนี้ 1. ความเชื่อมั่นในตนเอง (Confidence) 2. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 3. ความเป็นบุคคลเปิดเผย/ใจกว้าง (Open-mindedness)

Steer (1991) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อทัศนคติในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศหญิงตำแหน่งหัวหน้างานระดับต้นทำหน้าที่ดูแลคนงาน เสมียน พนักงานระดับล่าง ปฏิบัติงานในองค์กรเกี่ยวกับสาธารณูปโภคขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

ภทธีรา กมลรัตน์เวช (2549) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ที.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุระหว่าง 26-33 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 9,950 บาท ประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี พนักงานมีแรงจูงใจ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการผูกพัน โดยรวมในระดับสูงแต่มีความต้องการอำนาจในระดับปานกลาง พนักงานมีบุคลิกภาพโดยรวมค่อนข้างเปิดเผย ทัศนคติในการปฏิบัติงานโดยรวมแบบค่อนข้างเชิงรุก มีสุขภาพจิตในด้านความพอใจในชีวิตการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง และมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และจากพนักงาน 203 คน แสดงให้เห็นว่าผลงานผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมายแล้วมีค่าเฉลี่ย 3.54 หมายถึงพนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงในด้านผลงานที่ผ่านมาเมื่อเทียบกับเป้าหมาย และด้านการทำงานเสร็จทันเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.07 หมายถึง พนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง ในภาพรวมของด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย 3.67 หมายถึงพนักงานมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูง

จุฑามาศ ปานสมบูรณ์ (2548) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของ พนักงานสายงานผลิตของบริษัททวงศัฟไฟพอร์ยกรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 18-28 ปี ระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด รายได้ 4,255-10,688 บาทต่อเดือน มีตำแหน่งในระดับปฏิบัติการผลิต และมีระยะที่ปฏิบัติงาน 1-4 ปี ผล การศึกษาพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพการสมรส แตกต่างกัน มีพฤติกรรมปฏิบัติงานด้าน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา การมาทำงานสาย การขาดงาน การรับ การฝึกฝนทักษะ ความพึงพอใจโดยรวมในการทำงาน และแนวโน้มการทำงานในองค์กรไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัย จูงใจโดยรวมในด้านความต้องการความสัมพันธ์ ด้านความต้องการความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมปฏิบัติงานในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการมา ทำงานสาย การขาดงาน ด้านการรับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการปฏิบัติงาน และด้านแนวโน้มการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยมิ ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ ปัจจัยด้านการเมืองในองค์กรโดยรวม มี ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตในด้านประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานโดยเทียบกับปีที่ผ่านมา ด้านการรับการฝึกฝนทักษะ ด้านความพึงพอใจโดยรวมในการ ปฏิบัติงาน และด้านแนวโน้มการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

รุจจา รอดเข็ม (2547) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลองค์กรของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล ผลการศึกษาพบว่าตัว แปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็น ลักษณะการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลรวมดังนี้ ด้านความเป็นมืออาชีพ (Professional Competency) เช่น ภาวะผู้นำ บรรยาการองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การบริหารเชิงกล ยุทธ์ ด้านความสามารถหลัก (Core Competency) เช่น การติดต่อสื่อสาร ด้านความสามารถเฉพาะ ด้าน (Technical Competency) เช่น เทคโนโลยี

พัฒนาวิ ชูโต และคณะ (2545) ศึกษาเรื่อง โครงการทักษะการทำงานของแรงงาน ไทย : มุมมองจากนายจ้าง คนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐมีความรู้ความเข้าใจทักษะการทำงานว่าบุคคลทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ที่ใช้ในงานเป็นพื้นฐาน มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และมีทัศนคติหรือจิตสำนึกที่ดีและเหมาะสมในการทำงาน สำหรับทักษะที่ทั้ง 3 ฝ่ายเห็นว่า

ความสำคัญอย่างเร่งด่วนได้แก่ ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษา (ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ) ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้และทักษะการติดต่อสื่อสาร แนวทางการพัฒนาควรให้เหมาะสมกับวัย หน้าที่ และความรับผิดชอบ โดยเริ่มตั้งแต่ตนเอง สถานศึกษา และสถานประกอบการ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานดังที่กล่าวมาข้างต้นมีปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้องหลายด้าน เช่น ด้านระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การลงมือปฏิบัติ การประเมินผลงาน การวิเคราะห์ผลเพื่อหาข้อสรุป ด้านนโยบายขององค์กรต้องชัดเจนและต่อเนื่องเพื่อป้องกันความสับสนของผู้จัดการและพนักงานต่อการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน ด้านกระบวนการต้องออกแบบระบบการปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ง่ายไม่ซับซ้อน และสอดคล้องกันระหว่างกระบวนการกับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเหมาะสม ด้านบุคลากรประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา พนักงาน หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความเข้าใจและพร้อมเรียนรู้กับระบบปฏิบัติงานและการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความสนใจและเต็มใจที่ลงมือปฏิบัติตาม ด้านงบประมาณต้องจัดสรรให้เพียงพอ ดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการศึกษาผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ด้าน ดังนี้

1. ผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ
2. ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร เขตจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานสัตว์บาล การศึกษาข้อมูลแบบปฐมภูมิ (Primary Data) ใช้การออกแบบสอบถาม ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากงานวิจัย บทความจากหนังสือต่างๆ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง การวิจัยมีการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระเบียบ การสำรวจในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ขั้นตอนและวิธีการวิจัยมีดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีจำนวน 970 คน (กรมปศุสัตว์ 2533)

1.2 การกำหนดขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานสัตว์บาลจำนวน 283 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างจากวิธีของ Yamane (สุพรรณ รัตนโชติ 2551 : 95) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจำนวนประชากร หาได้จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ระดับความผิดพลาด (0.05)

แทนค่าได้

$$n = \frac{970}{1 + 970(0.05^2)}$$

$$n = 283$$

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวน 283 คน

1.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ตามประชากรที่สังกัดแต่ละอำเภอของจังหวัดราชบุรี รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	จำนวนพนักงาน (คน)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง(คน)
อำเภอเมือง	250	73
อำเภอปากท่อ	280	83
อำเภอโพธาราม	160	47
อำเภอจอมบึง	150	43
อำเภออื่นๆ	130	37
รวม	970	283

ที่มา : กรมปศุสัตว์ (2553)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ประยุกต์จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ งานวิจัย และแบบวัดจาก เรื่อง การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (จิรประภา อัครบวร, 2545) ข้อมูลที่ได้ถูกนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข

2.1.1 ดัชนีการผลิตหลักของพ่อแม่พันธุ์สุกร

2.1.1.1 การปฏิบัติงานได้จำนวนลูกหย่านมต่อแม่ต่อปีตามเป้าหมาย

2.1.1.2 การควบคุมอัตราการคัดทิ้งแม่พันธุ์ต่อปีได้ตามเป้าหมาย

2.1.1.3 การควบคุมอัตราทดแทนสุกรสาวต่อปีได้ตามเป้าหมาย

2.1.2 ดัชนีการผลิตหลักของสุกรขุน

2.1.2.1 การปฏิบัติงานได้อัตราการเจริญเติบโตตามเป้าหมาย

2.1.2.2 การปฏิบัติงานได้อัตราแลกเนื้อตามเป้าหมาย

2.1.2.3 การควบคุมอัตราสูญเสียต่อชุดการเลี้ยงได้ตามเป้าหมาย

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ

2.2.1 ความสามารถหลัก

2.2.1.1 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

2.2.1.2 การติดต่อสื่อสาร

2.2.1.3 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.2.1.4 การให้ความสำคัญกับลูกค้า

2.2.1.5 ความซื่อสัตย์สุจริต

2.2.1.6 การคิดอย่างเป็นระบบ

2.2.1.7 การทำงานเป็นทีม

2.2.2 ความสามารถเฉพาะด้าน

2.2.2.1 การคิดเชิงวิเคราะห์

2.2.2.2 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2.2.3 การใส่ใจเรื่องคุณภาพ

2.2.3 ความเป็นมืออาชีพ

2.2.3.1 การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3.2 ความรู้ความเข้าใจในฟาร์ม

2.2.3.3 ความสามารถในการพลิกแพลง

2.2.3.4 การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์

2.2.3.5 อดทนต่อความกดดัน

2.2.3.6 ทักษะการสานต่อวิสัยทัศน์

2.2.3.7 ภาวะผู้นำ

2.2.3.8 การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

2.2.3.9 การสร้างเครือข่าย

2.2.3.10 การควบคุมตัวเอง

2.2.3.11 ความสามารถด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

3.1 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

3.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

3.1.2 ด้านความก้าวหน้าของงาน

3.1.3 ด้านการยอมรับนับถือ

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

3.2.1 ด้านสภาพแวดล้อม

3.2.2 ด้านความมั่นคง

3.2.3 หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน

3.2.4 ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม

3.2.5 การจ่ายค่าตอบแทน

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตราวัดข้อความถามเป็นแบบการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ประกอบด้วยตัวเลือก 5 ระดับ คือระดับ 5 แทนเห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Agree) ระดับ 4 แทนเห็นด้วย (Agree) ระดับ 3 แทนไม่แน่ใจ (Uncertain) ระดับ 2 แทนไม่เห็นด้วย (Disagree) ระดับ 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Strongly Disagree)

การแปลความหมายคะแนนระดับแรงจูงใจในการทำงานใช้เกณฑ์การประเมินของเบสท์ (Best 1981 : 179 – 184) ดังนี้

คะแนน 4.50 – 5.00 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในระดับมากที่สุด

คะแนน 3.50 – 4.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในระดับมาก

คะแนน 2.50 – 3.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในระดับปานกลาง

คะแนน 1.50 – 2.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในระดับน้อย

คะแนน 1.00 – 1.49 หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับในระดับน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนระดับผลการปฏิบัติงานใช้เกณฑ์การประเมินของเบสท์ (Best 1981 : 179 – 184) ดังนี้

คะแนน	4.50 – 5.00	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามในระดับมากที่สุด
คะแนน	3.50 – 4.49	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามในระดับมาก
คะแนน	2.50 – 3.49	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามในระดับปานกลาง
คะแนน	1.50 – 2.49	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามในระดับน้อย
คะแนน	1.00 – 1.49	หมายถึง ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติตามในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

3. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ โดยมีขั้นตอนการสร้างดังนี้

3.1 สร้างแบบสอบถามโดยศึกษาจากเอกสาร และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ

3.2 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของภาษา รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาโดยการให้คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์ 2543 : 115-117)

+1 เมื่อข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

-1 เมื่อข้อคำถามไม่สอดคล้องตามประเด็นหลักของเนื้อหา

3.4 คัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 ขึ้นไป เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีคุณภาพ พร้อมจัดพิมพ์

3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - Out) กับพนักงานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเช่น สัตว์บาลที่ทำงานฟาร์มสุกรในจังหวัดนครปฐม จำนวน 30 คน

3.6 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดย

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9056 ความเชื่อมั่นผลการปฏิบัติงานของพนักงานสัตวบาลโดยรวมเท่ากับ 0.8901 ความเชื่อมั่นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.8258 แสดงว่าแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นนี้เป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพทั้งความเที่ยงตรงตามเนื้อหา และความเชื่อมั่นในระดับที่ใช้ได้ดีเนื่องจากมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุธรรม รัตนโชติ 2551 : 128)

3.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้แล้วมาตรวจแก้ไข ปรับปรุงให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

4. ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล เริ่มตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2554 – กุมภาพันธ์ 2555 โดยมีระยะเวลาในการดำเนินงาน ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงระยะเวลาดำเนินงาน

รายการ	2554							2555	
	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.
ศึกษาความเป็นมาและความสำคัญ	→								
ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	→	→	→						
เก็บและรวบรวมข้อมูล	→	→	→	→	→	→			
วิเคราะห์ข้อมูล						→	→		
สรุปผลการวิจัย							→	→	
นำเสนอผลงานวิจัย								→	→
ทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์									→

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสำรวจ ประเภทการสำรวจตัวอย่าง (Sample Survey) โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตเจ้าของฟาร์มสุกรในจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผ่านผู้จัดการฟาร์มไปยังสัตวบาลแต่ละแผนกของฟาร์มจำนวน 283 คน ได้แบบสอบถามกลับคืนมา 283 ฉบับ

5.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พร้อมทั้งลงรหัสฟาร์มในแบบสอบถาม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์ของแบบสอบถามอีกครั้ง แล้วดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

6.1 นำแบบสอบถาม ที่คัดเลือกทั้งหมดลงหมายเลขประจำฉบับ

6.2 จัดทำคู่มือลงรหัส (Code Book)

6.3 นำข้อมูลทั้งหมดลงรหัส เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล

6.4 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ กำหนดระดับความมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยกำหนดการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบตาราง และใช้สถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบเป็นค่าร้อยละ (Percentage of Frequency) คำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายด้าน และโดยรวม จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายความว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายความว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายความว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายความว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายความว่า มีความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.5 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

6.7 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง (Differences) ระหว่างผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดตามมาตราอันตรภาค (Interval Scale) กับ ตัวแปรต้น ได้แก่ เพศเป็นการวัดตามมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ที่แตกต่างกัน 2 กลุ่ม ใช้ t - test ถ้าพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่าง

มีนัยสำคัญ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Means Multiple Comparisons) โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อไป (สุธรรม รัตนโชติ 2551 : 183; สิริอร วิชชาวุธ 2553 : 28)

6.8 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง (Differences) ระหว่างผลการปฏิบัติงานเป็นการวัดตามมาตราอันตรภาค (Interval Scale) กับ ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานในองค์กรเป็นการวัดตามมาตราอันดับ (Ordinal Scale) ที่แตกต่างกัน 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ถ้าพบว่ามี ความแตกต่างระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ (Means Multiple Comparisons) โดยวิธีของ LSD เพื่อเปรียบเทียบเป็นรายคู่ต่อไป (สุธรรม รัตนโชติ 2551 : 183; สิริอร วิชชาวุธ 2553 : 29)

6.9 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation และแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์ 2553 : 472) ดังนี้ $|r| \geq 0.8$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์สูง, $0.5 < |r| < 0.8$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ปานกลาง, $|r| \leq 0.5$ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ต่ำ สำหรับค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

6.10 สรุปผลการศึกษา ตลอดจนเสนอคำแนะนำ และจัดทำเป็นรูปเล่ม เพื่อรายงานผลการศึกษา

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร: กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 283 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถแบ่งได้เป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงาน กับข้อมูลด้านส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Coefficient Correlation: ค่า r) ระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคิดเป็นร้อยละ (Percentage) ดังปรากฏในตารางที่ 4 - 6

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุจำแนกตามเพศของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	เพศกลุ่มตัวอย่าง		รวม
	ชาย	หญิง	
ไม่เกิน 20 ปี	1.4%	0.7%	2.1%
21 - 30 ปี	24.0%	24.7%	48.8%
31 - 40 ปี	18.4%	13.4%	31.8%
41 - 50 ปี	6.0%	7.8%	13.8%
51 ปีขึ้นไป	1.4%	2.1%	3.5%
รวม	51.2%	48.8%	100.0%

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.8 แบ่งเป็นเพศหญิง ร้อยละ 24.7 และเพศชาย ร้อยละ 24.0 น้อยสุดมีอายุ ไม่เกิน 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.1 แบ่งเป็นเพศชาย ร้อยละ 1.4 และ เพศหญิงร้อยละ 0.7 ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุจำแนกตามระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่าง

อายุ	ระดับการศึกษากลุ่มตัวอย่าง					รวม
	ต่ำกว่า ประถม ศึกษา 6	มัธยม ศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.	อนุปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญา ตรีหรือ สูงกว่า	
ไม่เกิน 20 ปี	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.4%	2.1%
21 - 30 ปี	0.7%	2.1%	6.7%	16.3%	23.0%	48.8%
31 - 40 ปี	0.4%	2.8%	7.4%	11.3%	9.9%	31.8%
41 - 50 ปี	0.4%	2.1%	4.2%	2.8%	4.2%	13.8%
51 ปีขึ้นไป	0.7%	0.4%	0.0%	1.1%	1.4%	3.5%
รวม	2.1%	7.4%	20.1%	31.4%	38.9%	100.0%

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.8 แบ่งเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 23.0 และอนุปริญญา หรือ ปวส. ร้อยละ 16.3 น้อยสุดมีอายุ ไม่เกิน 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.1 แบ่งเป็นผู้ที่มีมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.ร้อยละ 1.8 และปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 0.4 ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของอายุจำแนกตามระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	ระยะเวลาการทำงานกลุ่มตัวอย่าง				รวม
	ไม่เกิน 1 ปี	1 - 5 ปี	6 - 10 ปี	11 ปีขึ้นไป	
ต่ำกว่าประถมศึกษา 6	1.1%	0.0%	0.0%	1.1%	2.1%
มัธยมศึกษาตอนต้น	0.7%	1.4%	1.8%	3.5%	7.4%
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	2.5%	7.8%	7.4%	2.5%	20.1%
อนุปริญญา หรือ ปวส.	4.6%	16.3%	7.4%	3.2%	31.5%
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	6.0%	19.4%	9.9%	3.5%	38.9%
รวม	14.8%	44.9%	26.5%	13.8%	100.0%

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.8 แบ่งเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 19.4 และระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 9.9 น้อยสุดมีระดับการศึกษาต่ำกว่าประถมศึกษา 6 คิดเป็นร้อยละ 2.1 แบ่งเป็นผู้ที่มีระยะเวลาการทำงาน ไม่เกิน 1 ปี และระยะเวลาการทำงาน 11 ปีขึ้นไปร้อยละ 1.1 ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 6

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข และด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังปรากฏในตารางที่ 7 – 12

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานในภาพรวม

ผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข	3.49	0.430	ปานกลาง
2. ด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ	3.59	0.424	มาก
รวม	3.54	0.384	มาก

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานเชิงความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) การปฏิบัติงานเชิงตัวเลข อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข

ผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1 การปฏิบัติงานได้จำนวนลูกหย่านมต่อแม่ต่อปีตามเป้าหมาย (PSY)	3.57	0.640	มาก
2 การควบคุมอัตราการคัดทิ้งแม่พันธุ์ต่อปีได้ตามเป้าหมาย	3.49	0.638	ปานกลาง
3 การควบคุมอัตราทดแทนสุกรสาวต่อปีได้ตามเป้าหมาย	3.47	0.637	ปานกลาง
4 การปฏิบัติงานได้อัตราการเจริญเติบโตตามเป้าหมาย (ADG)	3.57	0.693	มาก
5 การปฏิบัติงานได้อัตราแลกเนื้อตามเป้าหมาย (FCR)	3.43	0.687	ปานกลาง
6 การควบคุมอัตราสูญเสียสุกรขุนต่อชุดการเลี้ยงได้ตามเป้าหมาย	3.43	0.728	ปานกลาง
รวม	3.49	0.430	ปานกลาง

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและน้อยสุดคือ การปฏิบัติงานได้อัตราการเจริญเติบโตตามเป้าหมาย (ADG) และการปฏิบัติงานได้จำนวนลูกหย่านมต่อแม่ต่อปีตามเป้าหมาย (PSY) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และลำดับน้อยสุดคือ การปฏิบัติงานได้อัตราแลกเนื้อตามเป้าหมาย (FCR) และการควบคุมอัตราสูญเสียสุกรขุนต่อชุดการเลี้ยงได้ตามเป้าหมาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ

ผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสามารถหลัก	3.66	0.453	มาก
2. ด้านความสามารถเฉพาะด้าน	3.59	0.550	มาก
3. ด้านความเป็นมืออาชีพ	3.52	0.429	มาก
รวม	3.59	0.424	มาก

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดและน้อยสุด คือ ด้านความสามารถหลัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) และลำดับน้อยสุดคือ ด้านความเป็นมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 9

จากตารางที่ 10 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถหลัก โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และลำดับน้อยสุดคือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้าน
ความสามารถหลัก

ผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถหลัก	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ			
1 การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่ตรงตามเวลาที่กำหนดไว้	3.84	0.702	มาก
2 การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบบรรลุเป้าหมาย	3.69	0.664	มาก
รวมความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ	3.77	0.612	มาก
การติดต่อสื่อสาร			
3 ความสามารถมอบหมายและอธิบายงาน อย่างชัดเจน เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน	3.67	0.696	มาก
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง			
4 การเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอน การปฏิบัติงาน	3.57	0.737	มาก
5 การสืบค้น เสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	3.39	0.806	ปานกลาง
รวมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.48	0.664	ปานกลาง
การให้ความสำคัญกับลูกค้า			
6 การสอบถามและติดตามคุณภาพสุกรที่ส่งไปหน่วยผลิต อื่นๆหรือส่งไปให้ลูกค้า	3.59	0.735	มาก
ความซื่อสัตย์สุจริต			
7 การส่งข้อมูลตัวเลขการผลิตตามความเป็นจริง	3.96	0.780	มาก
การคิดอย่างเป็นระบบ			
8 ความสามารถในการคิดถึงความสัมพันธ์ของสิ่งต่างๆใน งานที่ตนรับผิดชอบเพื่อช่วยให้การทำงานในหน่วยงาน มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ	3.57	0.732	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถหลัก	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
การทำงานเป็นทีม			
9 การสร้างความร่วมมือให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วม ถึงแม้ มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน	3.67	0.764	มาก
รวม	3.66	0.453	มาก

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้าน
ความสามารถเฉพาะด้าน

การปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถเฉพาะด้าน	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
การคิดเชิงวิเคราะห์			
1 ความเข้าใจในระบบงานและสามารถทำการบันทึก รายงานข้อมูลอย่างเป็นระบบ	3.66	0.766	มาก
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ			
2 ความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ไอเวป อุปกรณ์ อื่นๆในการปฏิบัติงาน	3.35	0.920	ปานกลาง
การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ			
3 ความสนใจต่อตัวเลขประสิทธิภาพการผลิต เช่นจำนวน ลูกหย่านมหรือจำนวนสุกรขุนขายต่อแม่ต่อปี	3.63	0.771	มาก
4 ความสามารถดูแลรับผิดชอบงานในฟาร์ม	3.72	0.671	มาก
รวมการใส่ใจในเรื่องคุณภาพ	3.68	0.611	มาก
รวม	3.59	0.550	มาก

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความสามารถเฉพาะด้านโดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด

คือ การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และลำดับน้อยสุดคือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 11

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพ

การปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพ		Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ				
1	ความสามารถตีความหมายสิ่งที่ได้รับฟังอย่างถูกต้อง	3.69	0.710	มาก
ความรู้ความเข้าใจในฟาร์ม				
2	ความสามารถใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่และกฎระเบียบต่างๆของฟาร์มอย่างเหมาะสม	3.68	0.698	มาก
ความสามารถในการพลิกแพลง				
3	การปรับปรุงมุมมองที่เป็นอุปสรรคให้เป็นโอกาส	3.49	0.711	ปานกลาง
การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์				
4	ความสามารถในการเสนอแนวทางแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์	3.51	0.741	มาก
อดทนต่อความกดดัน				
5	ความสามารถรับสถานการณ์ความกดดันในการทำงานที่มาจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานของตน	3.28	0.805	ปานกลาง
ทักษะการสานต่อวิสัยทัศน์				
6	การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของฟาร์ม	3.69	0.720	มาก

ตารางที่ 12 (ต่อ)

การปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพ		Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ภาวะผู้นำ				
7	ความสามารถมอบหมายกระจายอำนาจให้กับพนักงานในฟาร์มที่ตนเองรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	3.70	0.727	มาก
การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น				
8	การให้ความช่วยเหลือสัตว์บาลแผนกอื่นตามที่ได้รับคำขออย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ	3.78	0.810	มาก
การสร้างเครือข่าย				
9	สามารถใช้เครือข่ายสัตว์บาลจากฟาร์มอื่นๆในการหาข้อมูล หรือเพื่อรับข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการทำงาน	3.29	0.817	ปานกลาง
การควบคุมตัวเอง				
10	สามารถแสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่มีความท้าทายภายใต้ความกดดัน	3.40	0.762	ปานกลาง
ความสามารถด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ				
11	ความสามารถวางแผนการผลิตสุกรได้ตามความต้องการของตลาดในด้านคุณภาพและปริมาณ	3.47	0.675	ปานกลาง
12	ความสามารถปรับแผนการผลิตโดยใช้ขบวนการจัดการห่วงโซ่การผลิต(Value Chain)ให้สอดคล้องกับต้นทุนการผลิตในภาวะวิกฤตราคาสูกรมีชีวิตตกต่ำ	3.30	0.713	ปานกลาง
รวมความสามารถด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ		3.39	0.597	ปานกลาง
รวม		3.52	0.429	มาก

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพ โดยพิจารณา

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และลำดับน้อยสุดคือ การสร้างเครือข่าย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 12

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังปรากฏในตารางที่ 13 – 15

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	3.62	0.570	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	3.48	0.478	ปานกลาง
รวม	3.55	0.466	มาก

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) น้อยสุดคือ ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 13

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จูงใจให้ท่านอยากปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) และลำดับน้อยสุดคือ ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัย
งูใจในการปฏิบัติงาน

แรงงูใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านความสำเร็จของงาน			
1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน งูใจให้ท่านอยาก ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น	3.84	0.712	มาก
ด้านความก้าวหน้าของงาน			
2 การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน และยุติธรรม	3.66	0.810	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ			
3 การได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน	3.54	0.813	มาก
4 การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน	3.55	0.758	มาก
รวมด้านการยอมรับนับถือ	3.55	0.673	มาก
ด้านความรับผิดชอบ			
5 การได้รับมอบหมายงานที่ทำทหายความสามารถอยู่เสมอ	3.47	0.782	ปานกลาง
รวม	3.62	0.570	มาก

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงงูใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัย
ำจุนในการปฏิบัติงาน

แรงงูใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยำจุนในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
ด้านสภาพแวดล้อม			
1 สถานที่ปฏิบัติงานและบ้านพักในฟาร์มมีสภาพแวดล้อม ทางกายภาพที่เหมาะสม	3.33	0.721	ปานกลาง
2 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น เสื้อผ้า เปลี่ยนเข้าฟาร์ม ยานพาหนะ	3.43	0.878	ปานกลาง
รวมด้านสภาพแวดล้อม	3.38	0.674	ปานกลาง

ตารางที่ 15 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน		Mean	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านความมั่นคง				
3	ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เช่น ฟาร์มได้ทำสัญญาว่าจ้างระยะยาว	3.25	0.910	ปานกลาง
4	ความมั่นคงของฟาร์ม เช่น เจ้าของฟาร์มมีทรัพยากรทางการเงินที่เพียงพอต่อธุรกิจ	3.83	0.807	มาก
รวมด้านความมั่นคง		3.54	0.656	มาก
หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน				
5	การปฏิบัติงานมีคู่มือฟาร์มให้ปฏิบัติตาม"มาตรฐานฟาร์มสุกร"	3.45	0.829	ปานกลาง
6	ฟาร์มมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและชี้แจงให้ทราบทั่วถึง	3.57	0.798	มาก
รวมด้านหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน		3.51	0.711	มาก
ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม				
7	การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีมเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.59	0.782	มาก
8	การมีโอกาสร่วมทำกิจกรรม เล่นกีฬา และพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.31	0.814	ปานกลาง
รวมด้านปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม		3.45	0.640	ปานกลาง
การจ่ายค่าตอบแทน				
9	การรับเงินเดือนและเงินพิเศษเหมาะสมกับความสามารถ	3.63	0.855	มาก
10	สิทธิในการลาหยุด มีความเหมาะสม	3.40	0.846	ปานกลาง
รวมด้านการจ่ายค่าตอบแทน		3.51	0.751	มาก
รวม		3.48	0.478	ปานกลาง

ผลการศึกษา แสดงให้เห็นว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับของแรงจูงใจในการทำงาน ด้านที่เป็นปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อตามลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) และลำดับน้อยสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ตามลำดับ ดังปรากฏในตารางที่ 15

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานกับข้อมูล ด้านส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงาน พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD) ดังปรากฏในตารางที่ 16 – 21 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : เพศไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H_1) : เพศมีผลต่อการปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า เพศชายมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ($p\text{-value}=0.044$) และผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข ($p\text{-value}=0.026$) แตกต่างจากเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศชายมีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่าเพศหญิง เพศชายไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถแตกต่างจากเพศหญิง

ตารางที่ 16 แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามเพศ

ตัวแปรตาม	เพศ	n	Mean	S.D.	F	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
การปฏิบัติงาน	ชาย	145	3.586	0.355	2.019	0.044*	แตกต่าง
	หญิง	138	3.497	0.384			
ด้านเชิงตัวเลข	ชาย	145	3.548	0.404	2.237	0.026*	แตกต่าง
	หญิง	138	3.435	0.449			
ด้านเชิงความสามารถ	ชาย	145	3.624	0.430	1.271	0.205	ไม่แตกต่าง
	หญิง	138	3.560	0.417			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : อายุไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H_1) : อายุมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 17 แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปรตาม	อายุ	n	Mean	S.D.	T	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
การปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 20 ปี	6	3.877	0.244	2.324	0.057	ไม่แตกต่าง
	21 - 30 ปี	138	3.494	0.345			
	31 - 40 ปี	90	3.583	0.402			
	41 - 50 ปี	39	3.587	0.376			
	51 ปีขึ้นไป	10	3.480	0.375			
	รวม	283	3.543	0.371			
ด้านเชิงตัวเลข	ไม่เกิน 20 ปี	6	4.000	0.316	4.356	0.002*	แตกต่าง
	21 - 30 ปี	138	3.437	0.403			
	31 - 40 ปี	90	3.528	0.438			

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	อายุ	n	Mean	S.D.	T	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
ด้านเชิงตัวเลข	41 - 50 ปี	39	3.594	0.415			
	51 ปีขึ้นไป	10	3.250	0.534			
	รวม	283	3.493	0.430			
ด้านเชิงความสามารถ	ไม่เกิน 20 ปี	6	3.753	0.244	1.015	0.400	ไม่แตกต่าง
	21 - 30 ปี	138	3.551	0.383			
	31 - 40 ปี	90	3.639	0.455			
	41 - 50 ปี	39	3.580	0.487			
	51 ปีขึ้นไป	10	3.709	0.474			
	รวม	283	3.593	0.424			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามอายุ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า อายุไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ แต่อายุมีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข ($p\text{-value}=0.002$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significance Difference (LSD)

ตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า อายุต่างกันมีผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 7 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขที่ดีกว่า ผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขที่น้อยกว่า ผู้ที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีผลการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขที่มากกว่า ผู้ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

ด้านเชิง ตัวเลข	อายุ	Mean	ไม่เกิน 20 ปี	21 - 30 ปี	31 - 40 ปี	41 - 50 ปี	51 ปีขึ้นไป
			4.000	3.437	3.528	3.594	3.250
	ไม่เกิน 20 ปี	4.000	-	0.563*	0.472*	0.406*	0.750*
	21 - 30 ปี	3.437	-	-	-0.091	-0.157*	0.187
	31 - 40 ปี	3.528	-	-	-	-0.066	0.278*
	41 - 50 ปี	3.594	-	-	-	-	0.344*
	51 ปีขึ้นไป	3.250	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H_1) : ระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 19 แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรตาม	ระดับการศึกษา	n	Mean	S.D.	T	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
การปฏิบัติงาน	ต่ำกว่าประถมศึกษา 6	6	3.535	0.402	2.198	0.069	ไม่แตกต่าง
	มัธยมศึกษาตอนต้น	21	3.340	0.450			
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	57	3.577	0.420			
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	89	3.517	0.295			
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	110	3.585	0.375			
	รวม	283	3.543	0.371			
ด้านเชิงตัวเลข	ต่ำกว่าประถมศึกษา 6	6	3.361	0.645	2.498	0.043*	แตกต่าง
	มัธยมศึกษาตอนต้น	21	3.341	0.528			

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระดับการศึกษา	n	Mean	S.D.	T	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
ด้านเชิงตัวเลข	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	57	3.629	0.475			
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	89	3.449	0.327			
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	110	3.494	0.434			
	รวม	283	3.493	0.430			
ด้านเชิงความสามารถ	ต่ำกว่าประถมศึกษา 6	6	3.710	0.568	3.583	0.007*	แตกต่าง
	มัธยมศึกษาตอนต้น	21	3.339	0.418			
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	57	3.526	0.448			
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	89	3.584	0.365			
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	110	3.677	0.429			
	รวม	283	3.593	0.424			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม แต่ระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข ($p\text{-value}=0.043$) และการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ($p\text{-value}=0.007$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Least Significance Difference (LSD) ปรากฏผลดังตารางที่ 19

ตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่าการทดสอบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงตัวเลขดีกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษานุปริญญาหรือปวส.

ตารางที่ 20 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างของผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

	ระดับการศึกษา	Mean	ต่ำกว่า ประถม ศึกษา 6	มัธยม ศึกษา ตอนต้น	มัธยม ศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.	อนุ ปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญา ตรีหรือ สูงกว่า
			3.361	3.341	3.629	3.449	3.494
เชิง ตัวเลข	ต่ำกว่า ประถมศึกษา 6	3.361	-	0.020	-0.268	-0.088	-0.133
	มัธยมศึกษา ตอนต้น	3.341	-	-	-0.287*	-0.108	-0.153
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.	3.629	-	-	-	0.179*	0.135
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.449	-	-	-	-	-0.045
	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า	3.494	-	-	-	-	-
			3.710	3.339	3.526	3.584	3.677
ด้านเชิง ความ สามารถ	ต่ำกว่า ประถมศึกษา 6	3.710	-	0.371	0.184	0.126	0.033
	มัธยมศึกษา ตอนต้น	3.339	-	-	-0.187	-0.245*	-0.338*
	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.	3.526	-	-	-	-0.058	-0.151*
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	3.584	-	-	-	-	-0.093

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ด้านเชิง ความ สามารถ	ระดับการศึกษา	Mean	ต่ำกว่า ประถม ศึกษา 6	มัธยม ศึกษา ตอนต้น	มัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือ ปวช.	อนุ ปริญญา หรือ ปวส.	ปริญญา ตรีหรือ สูงกว่า
	ปริญญาตรีหรือ สูงกว่า	3.677	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษาต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงความสามารถน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. และน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงความสามารถน้อยกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

สมมติฐานที่ 1.4 ระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกันสามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0) : ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

สมมติฐานรอง (H_1) : ระยะเวลาการทำงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 21 แสดงความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ตัวแปรตาม	ระยะเวลาการทำงาน	n	Mean	S.D.	T	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
การปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 1 ปี	42	3.604	0.334	0.746	0.525	ไม่แตกต่าง
	1 - 5 ปี	127	3.551	0.349			
	6 - 10 ปี	75	3.521	0.378			
	11 ปีขึ้นไป	39	3.491	0.462			
	รวม	283	3.543	0.371			

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ตัวแปรตาม	ระยะเวลาการทำงาน	n	Mean	S.D.	T	p-value	ทดสอบสมมติฐาน
ด้านเชิงตัวเลข	ไม่เกิน 1 ปี	42	3.544	0.377	1.062	0.366	ไม่แตกต่าง
	1 - 5 ปี	127	3.504	0.408			
	6 - 10 ปี	75	3.502	0.435			
	11 ปีขึ้นไป	39	3.385	0.529			
	รวม	283	3.493	0.430			
ด้านเชิงความสามารถ	ไม่เกิน 1 ปี	42	3.665	0.421	0.817	0.485	ไม่แตกต่าง
	1 - 5 ปี	127	3.599	0.386			
	6 - 10 ปี	75	3.539	0.402			
	11 ปีขึ้นไป	39	3.598	0.567			
	รวม	283	3.593	0.424			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความแตกต่างของผลการปฏิบัติงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม การปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ และการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การทดสอบสมมติฐานเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ถ้ามีค่า p-value น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) นั่นคือตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังปรากฏในตารางที่ 22 – 24 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน และด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยได้ดังนี้คือ

สมมติฐานที่ 2.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

สมมติฐานรอง (H_1): แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

ตารางที่ 22 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวม

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	0.579**	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน	0.567**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.645**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.645$)

เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน และด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.579$ และ 0.567 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 2.2 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข

สมมติฐานรอง (H_1): แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข

ตารางที่ 23 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	0.402**	0.000	ต่ำ
ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน	0.411**	0.000	ต่ำ
รวม	0.457**	0.000	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.457$)

เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน และด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.402$ และ 0.411 ตามลำดับ)

สมมติฐานที่ 2.3 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ สามารถเขียนสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานหลัก (H_0): แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ

สมมติฐานรอง (H_1): แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ

ตารางที่ 24 แสดงแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจในการทำงาน	0.608**	0.000	ปานกลาง
ปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน	0.577**	0.000	ปานกลาง
รวม	0.668**	0.000	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน โดยรวมกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.668$)

เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน และด้านปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานเชิงความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.608$ และ 0.577 ตามลำดับ)

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร: กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล เพื่อศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี จำนวน 283 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร: กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี” สรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.2 และมีอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 24 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 38.9 และมีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23 ระยะเวลาการทำงาน 1-5 ปี ร้อยละ 44.9 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 19.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานผู้วิจัยพบว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด ผู้วิจัยพบว่า

การปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข ประกอบด้วย 6 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติงานได้อัตราการเจริญเติบโตตามเป้าหมาย (ADG) และการปฏิบัติงานได้จำนวนลูกหย่านมต่อแม่ต่อปีตามเป้าหมาย (PSY) และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอัตราการคัดทิ้งแม่พันธุ์ต่อปีได้ตามเป้าหมาย การควบคุมอัตราทดแทนสุกรสาวต่อปีได้ตามเป้าหมาย การปฏิบัติงานได้อัตราแลกเนื้อตามเป้าหมาย (FCR) และการควบคุมอัตราสูญเสียสุกรขุนต่อชุดการเลี้ยงได้ตาม

การปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ประกอบด้วย 3 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสามารถหลัก ด้านความสามารถเฉพาะด้าน และด้านความเป็นมืออาชีพ โดยด้านความสามารถหลักประกอบด้วยความสามารถ 7 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับลูกค้า การคิดอย่างเป็นระบบ และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านความสามารถเฉพาะด้านประกอบด้วยความสามารถ 3 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ การคิดเชิงวิเคราะห์ และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความเป็นมืออาชีพประกอบด้วยความสามารถ 11 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ภาวะผู้นำ ทักษะการสานต่อวิสัยทัศน์ การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ความเข้าใจในฟาร์ม และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการพลิกแพลง การควบคุมตัวเอง ความสามารถด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ การสร้างเครือข่าย และการอดทนต่อความกดดัน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับระดับแรงจูงใจในการทำงานผู้วิจัยพบว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ผู้วิจัยพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาคือ ด้านปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อพิจารณาโดยละเอียด ผู้วิจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีจำนวนทั้งสิ้น 4 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้าน

การยอมรับนับถือ และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยจำแนกในการปฏิบัติงานมีจำนวนทั้งสิ้น 5 ด้าน กลุ่มตัวอย่างให้ระดับความคิดเห็นในระดับมากจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคง หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน และให้ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม และด้านสภาพแวดล้อม

ส่วนที่ 4 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานกับข้อมูลด้านส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานโดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังนี้

1. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า เพศชายมีผลการปฏิบัติงานโดยรวม และผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขแตกต่างจากเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเพศชายมีผลการปฏิบัติงานโดยรวมและผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่าเพศหญิง เพศชายไม่มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถแตกต่างจากเพศหญิง

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า อายุไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมและการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ อายุมีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ ผู้วิจัยพบว่า

2.1 กลุ่มผู้ที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่า ผู้มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

2.2 กลุ่มผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขน้อยกว่า ผู้มีอายุ 41-50 ปี

2.3 กลุ่มผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขมากกว่า ผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข และการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ ผู้วิจัยพบว่า

3.1 กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขน้อยกว่า ผู้มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.

3.2 กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่า ผู้มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส.

3.3 กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถน้อยกว่า ผู้มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า

3.4 กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถน้อยกว่า ผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า ระยะเวลาการทำงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม การปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ และการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Coefficient Correlation: ค่า r) โดยกำหนดค่าระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 99 สำหรับการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่า

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.645$) เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.579$ และ 0.567 ตามลำดับ)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.457$) เมื่อจำแนกแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับผลการปฏิบัติงาน ด้านเชิงตัวเลข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.402$ และ 0.411 ตามลำดับ)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.668$) เมื่อจำแนกแรงงูใจในการทำงานของพนักงานเป็นรายด้าน ผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยพบว่า แรงงูใจในการทำงานของพนักงาน ด้านปัจจัยงูใจในการปฏิบัติงาน และด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.608$ และ 0.577 ตามลำดับ)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่อง “แรงงูใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร: กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี” มีประเด็นสำคัญสมควรนำมาอภิปรายเพื่อความเข้าใจให้ชัดเจนขึ้นดังต่อไปนี้

1. พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่มีอายุ 21-30 ปี เป็นเพศชาย และมีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า ธุรกิจฟาร์มสุกรในปัจจุบันได้พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในตำแหน่งงานสายสัตวบาล ฟาร์มสุกรจึงรับนักศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิณณวิทย์ จิตเมธิพงษ์ (2553) ซึ่งศึกษาความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยงูใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด การที่พนักงานมีส่วนเป็นเพศหญิงเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า ลักษณะงานสายสัตวบาลฟาร์มสุกรเป็นงานหนักและสกปรก แต่มีความมั่นคงและความปลอดภัยต่อชีวิตสูงกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานสายผู้แทนเวชภัณฑ์ เพศชายไปพบลูกค้าตามต่างจังหวัดโดยการขับรถ ระยะเวลาการทำงานกับฟาร์มสุกรอยู่ในช่วง 1-5 ปี ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาลเมื่อจบการศึกษาจะทำงานสัตวบาลประจำวันฟาร์มอยู่ 5-10 ปี หลังจากนั้นสัตวบาลส่วนใหญ่จะลาออกไปทำอาชีพส่วนตัว และสัตวบาลบางส่วนก็จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้บริหารฟาร์ม

2. พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตวบาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล โดยพิจารณาโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ เรียงตามน้ำหนักอิทธิพลดังนี้ ด้านความสามารถหลัก ด้านความสามารถเฉพาะด้าน ด้านความเป็นมืออาชีพสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจจา รอดเข็ม (2547) เรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินผลองค์กรของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามแนวทางการประเมินองค์กรแบบสมดุล เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผู้วิจัยพบว่า

2.1 ด้านความสามารถหลักอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล มีความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ การติดต่อสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การให้ความสำคัญกับลูกค้า และการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถปฏิบัติได้ในระดับมากและเป็นไปตามความสามารถหลักที่ฟาร์มต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2547) ซึ่งสรุปว่าความสามารถหลักเป็นบุคลิกของตน ที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมช่วยสนับสนุนองค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

2.2 ด้านความสามารถเฉพาะด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล มี การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ และการคิดเชิงวิเคราะห์ สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก เนื่องจากระบบการเลี้ยงสุกรปัจจุบันมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องการเลี้ยง การจัดการสุขภาพ และการจัดจำหน่าย รวดเร็วถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น จึงเป็นส่วนทำให้สัตว์บาลจะต้องตระหนักพร้อมพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรรัตน์ พรหมสุวรรณ (2545) กล่าวถึง การเพิ่มทักษะวิชาชีพ โดยการอบรม ให้การศึกษาเป็นเรื่องของการบริหารทรัพยากรส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานและลักษณะธุรกิจ

2.3 ด้านความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล มีการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ภาวะผู้นำ ทักษะการสานต่อวิสัยทัศน์ การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ความเข้าใจในฟาร์ม และการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติได้ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานของทั้ง 3 ด้าน ผู้วิจัยพบว่าด้านความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับสุดท้าย เนื่องจากความสามารถด้านความเป็นมืออาชีพเป็นรายชื่อด้านการบริหารบุคคล ซึ่งสัตว์บาลส่วนใหญ่ในฟาร์มสุกรมีผู้ได้บังคับบัญชาเป็นแรงงานต่างด้าวยากต่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ

3. พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสัตว์บาล โดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

3.1 ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ถูกจูงใจด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงษ์ ศิริพร (2551) ซึ่งศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ หรือ ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์านนท์ (2547) ซึ่งศึกษาเรื่อง

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท นิมชีเส็งลิสซิง จำกัด ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง

3.2 ด้านที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยอธิบายได้ว่า พนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ถูกจูงใจด้วย ด้านความมั่นคง หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาพันธ์ กันธิยะ (2551) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนล แอสซัวรันส์ จำกัด ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยสำคัญที่พนักงาน 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคง และงานวิจัยของ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาผู้วิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจผู้แทนจำนวน 300 คนให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน

4. ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานพนักงานฟาร์มสุกรสายสัตว์บาล ในเขตจังหวัดราชบุรี จำแนกตามตัวแปรอิสระ ผู้วิจัยพบว่าเพศมีผลต่อการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุแตกต่างกันไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มผู้ที่มีอายุไม่เกิน 20 ปี มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่า ผู้มีอายุ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มผู้ที่มีอายุ 21-30 ปี มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขน้อยกว่า ผู้มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มผู้ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขมากกว่า ผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไป อาจเนื่องมาจากสัตว์บาลอายุไม่เกิน 20 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ซึ่งมักมีความชำนาญในด้านปฏิบัติงานเพราะเรียนมาทางด้านสายวิชาชีพ หรือสัตว์บาลขาดความเข้าใจพื้นฐานดัชนีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขที่แสดงระดับความคิดเห็นเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า

ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผู้วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข และการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่า ผู้มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. อาจเนื่องมาจากสัตว์บาลมีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีระยะเวลาการทำงานยาวนานกว่า (ไม่เปลี่ยนแปลงบ่อยๆ)ระดับการศึกษาอื่นๆ ทำให้มีประสบการณ์ในด้านการเลี้ยงและการจัดการต่อตัวสัตว์ได้ดีกว่ากลุ่มสัตว์บาลระดับการศึกษาที่สูงกว่า ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขก็ย่อมต้องดีกว่า ซึ่งตรงข้ามกับผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ผู้วิจัยพบว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

หรือสูงกว่ามีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถดีกว่ากลุ่มผู้มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มผู้มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถมีองค์ประกอบของเรื่องลักษณะบุคคล เช่น ลักษณะนิสัย ทักษะ และแรงจูงใจ เรื่องพฤติกรรม การปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถเป็นมุมมองใหม่ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่จะเป็นตัวเชื่อมโยงปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กรเข้ากับงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นองค์ประกอบเหล่านี้ผู้มีการศึกษาสูงกว่าย่อมได้รับโอกาสทางการศึกษาอบรม และถ่ายทอดในระดับสูงกว่า

5. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานโดยรวมกับผลการปฏิบัติงานโดยรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

5.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับผลการปฏิบัติงานโดยรวม และผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยอธิบายได้ว่าแรงจูงใจของสัตว์บาลเป็นเรื่องสำคัญต่อการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจ ด้านปัจจัยจูงใจในการทำงาน เช่น ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าของงาน และแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เช่น ด้านความมั่นคง ด้านการจ่ายค่าตอบแทน ล้วนมีผลกระทบทำให้สัตว์บาลปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายเบื้องต้นในการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถและเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขจะตามมาภายหลังโดยลำดับ เช่น สัตว์บาลมีเป้าหมายงานเรื่องการป้องกันโรคระบาด สัตว์บาลมีแรงจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นจะป้องกันปัญหาโรคระบาดภายในฟาร์มให้สำเร็จ ด้วยการสื่อสารที่ชาญฉลาดกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ แต่ผลสุดท้ายฟาร์มเกิดโรคระบาด การประเมินผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขจะบ่งบอกว่าล้มเหลว แต่ด้วยระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานงานที่ดี ผู้จัดการฟาร์มจะต้องไม่มองผลงานเพียงด้านใดด้านเดียวเพราะทั้ง 2 ด้านมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อกันและกัน ดังนั้นสัตว์บาลควรได้รับการประเมินผ่านผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถซึ่งก็คือ ความมุ่งมั่น การสื่อสารที่ชาญฉลาด การวางแผนอย่างเป็นระบบ ส่วนผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขไม่ผ่านการประเมินแต่ด้วยการทำงานด้านเชิงความสามารถย่อมทำให้สัตว์บาลสามารถให้ข้อมูลตรวจสอบย้อนกลับที่เป็นประโยชน์กับทางฟาร์มเพื่อใช้แก้ปัญหาโรคระบาดในโอกาสต่อไป

5.2 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำ กับผลการปฏิบัติงาน ด้านเชิงตัวเลข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยอธิบายได้ว่าแรงจูงใจของสัตว์บาลมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขน้อยมากเพราะผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขเป็นการวัดและประเมินที่เป็นรูปธรรม เป็นข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อวัดผลสัมฤทธิ์สุดท้ายจึงมีความต่างกับการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถเป็นเรื่อง พฤติกรรม บุคลิกภาพ ค่านิยม ทักษะ และความเชื่อ

ของบุคคล สามารถถูกแรงจูงใจ (ด้านปัจจัยจูงใจหรือด้านปัจจัยค่าจูง) ให้เปลี่ยนได้ด้วยความสมัครใจ จนเพียงพอที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จตามเป้าหมายบังเกิดผลงานตามมาภายหลังซึ่งก็คือผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เอ็นโอเค พรินซ์ชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด” ผู้วิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงบวกในระดับต่ำ ($r=0.249$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร: กรณีศึกษา จังหวัดราชบุรี” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขโดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้วิจัยพบว่า การปฏิบัติงานได้อัตราแลกเนื้อตามเป้าหมาย (FCR) การควบคุมอัตราสูญเสียสุกรขุนต่อชุดการเลี้ยงได้ตามเป้าหมาย เป็นจุดอ่อนของการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขเพราะดัชนีทั้งสองมีความเกี่ยวข้องกับต้นทุนการผลิตสุกรขุนอย่างมาก ผู้จัดการฟาร์มสุกรควรทำความเข้าใจและหาแนวทางปรับปรุงโดยใช้ระบบสารสนเทศสมาชิกวิเคราะห์หาอัตราแลกเนื้อที่เหมาะสมกับสถานการณ์การผลิตและการตลาด และทบทวนเรื่องการใส่ยา วัคซีน และระบบความปลอดภัยทางชีวภาพ (Biosecurity) กับนายสัตวแพทย์ภาคสนามเพื่อแก้ไขอัตราสูญเสียสุกรขุนต่อชุดการเลี้ยง

2. ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ด้านความสามารถหลักอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยพบว่า การพัฒนาอย่างต่อเนื่องของสัตวบาลเป็นจุดอ่อนของการปฏิบัติงาน เจ้าของฟาร์มหรือผู้จัดการฟาร์มควรจัดให้มีการอบรมภายใน (In-house Training) โดยนักวิชาการของบริษัทผู้แทนเวชภัณฑ์ยาสัตว์ หรือทีมอาจารย์จากมหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรดาบุคลากรภายในฟาร์มเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกฟาร์มเพื่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็ง โดยอาศัยจุดแข็งเรื่องการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบของด้านความเป็นมืออาชีพที่สัตวบาลปฏิบัติอยู่ในระดับดีมาก และเป็นการแก้ไขจุดอ่อนผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพ เรื่องการสร้างเครือข่ายไปในคราวเดียวกัน

3. ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ด้านความสามารถเฉพาะด้าน อยู่ในระดับมากแต่ผู้วิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นส่วนที่สัตวบาลมีความสามารถในระดับปานกลาง เพราะการเลี้ยงสุกรในปัจจุบันฟาร์มมีการใช้เทคโนโลยี และระบบควบคุมอัตโนมัติมากขึ้น

เพื่อนำมาทดแทนแรงงานภาคการเกษตรที่ขาดแคลนดังนั้น การแก้ปัญหาเฉพาะหน้าของฟาร์มควรมีเจ้าที่ประจำฟาร์มที่มีความชำนาญเฉพาะทางเรื่องสารสนเทศหรืออุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆไว้เป็นตัวหลักเพื่อปฏิบัติงานโดยตรง และสามารถให้คำแนะนำเบื้องต้นกับสัตวบาลต่อการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนการแก้ปัญหาระยะยาวควรให้สถาบันการศึกษาด้านสัตวบาลเพิ่มการเรียนการสอนในส่วนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์เครื่องมือทางการเกษตรสมัยใหม่ เช่นระบบการให้อาหารอัตโนมัติ ระบบควบคุมอากาศแบบอัตโนมัติ หรือระบบการดูแลการผลิตก๊าซชีวมูล เป็นต้น

4. ผลการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ ด้านความเป็นมืออาชีพอยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยพบว่า การอดทนต่อความกดดันของสัตวบาลอยู่ในระดับสุดท้ายขององค์ประกอบด้านความเป็นมืออาชีพอาจเนื่องจาก สัตวบาลปฏิบัติงานในฟาร์มส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีสัดส่วนเพิ่มขึ้น สัตวบาลมีระดับการศึกษาสูงขึ้นก็ต้องการทำงานในส่วนที่ใช้วิชาการเชิงลึกมากกว่าใช้แรงงานตากแดดตากฝน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวเพศชาย ด้วยองค์ประกอบความกดดันเหล่านี้ เจ้าของฟาร์มหรือผู้จัดการฟาร์มต้องเปิดใจและยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อหาแนวทางเหมาะสมต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ เช่น การนำ Talent Management มาประยุกต์ใช้ในฟาร์มซึ่งประกอบด้วย การเสาะแสวงหาบุคลากร การคัดกรองและคัดเลือก การกระจายไปทำงาน การพัฒนา และการรักษาให้คงอยู่กับองค์กร

5. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาในภาพรวม อยู่ในระดับมาก แต่ผู้วิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบของสัตวบาลอยู่ในระดับปานกลางดังนั้นเจ้าของฟาร์มหรือผู้จัดการฟาร์มต้องให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายความสามารถและอยู่เหนือความสามารถเพียงเล็กน้อย แล้วค่อยๆยากขึ้นไปเรื่อยๆเพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถอย่างต่อเนื่อง

6. แรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานโดยพิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผู้วิจัยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในลำดับสุดท้ายขององค์ประกอบด้านปัจจัยค้ำจุน เช่นสถานที่ปฏิบัติงานและบ้านพักในฟาร์มมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น เสื้อผ้าเปลี่ยนเข้าฟาร์ม ยานพาหนะ เพราะสิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัย 4 ของการดำรงอยู่ของชีวิต สัตวบาลควรได้รับการดูแลให้มีคุณภาพชีวิตทัดเทียมกับสาขาวิชาชีพอื่นๆ การให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมเป็นการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานให้พัฒนาไปพร้อมๆกัน

7. ความแตกต่างระหว่างผลการปฏิบัติงานกับข้อมูลด้านส่วนบุคคล ผู้วิจัยพบว่า กลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีผลการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลขดีกว่า ผู้มีระดับการศึกษานุปริญญา หรือ ปวส. แต่ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีผลการ

ปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถดีกว่ากลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ดังนั้นในขบวนการบริหารการปฏิบัติงานภายในฟาร์มควรพิจารณาว่า ลักษณะงานที่มีเป้าหมายและมีรูปแบบการปฏิบัติงานชัดเจนเช่น การเลี้ยงสุกรให้มีอัตราการเจริญเติบโต 850 กรัมต่อวัน เหมาะกับกลุ่มผู้ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ส่วนลักษณะงานที่ต้องใช้วิชาการเชิงลึก ทักษะ วิธีคิด อุปนิสัยเฉพาะตัว และแรงขับเคลื่อนภายในล้วนเป็นลักษณะการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถจะเหมาะสมกับผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า เช่น การเลี้ยงสุกรให้ปลอดสารตกค้างและมีกำไรต่อหน่วย ย่อมมีความยากในทางปฏิบัติกว่าการเลี้ยงสุกรให้มีการเจริญเติบโต 850 กรัมต่อวัน

8. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานผู้วิจัยสรุปได้ว่า แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกรราชบุรีโดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจมากกว่าด้านการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข ดังนั้นเจ้าของฟาร์มสุกรหรือผู้จัดการฟาร์มควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจโดยเฉพาะด้านปัจจัยค่าจ้างในการปฏิบัติงาน เช่นด้านสภาพแวดล้อมได้แก่บ้านพักสัตว์บาลและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนได้แก่สิทธิในการลาหยุด ปัจจัยเหล่านี้สัตว์บาลได้รับการสนับสนุนระดับปานกลางแต่เป็นปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาล การประเมินผลการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกร เจ้าของฟาร์มหรือผู้จัดการควรคำนึงทั้ง 2 ด้าน คือการปฏิบัติงานด้านเชิงตัวเลข และการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถ เพราะทั้ง 2 ด้านมีความเกี่ยวข้องและส่งผลต่อกันและกัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมว่าแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในฟาร์มสุกรราชบุรีโดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานด้านเชิงความสามารถมีความสัมพันธ์ในรายละเอียดกับความสามารถหลัก ความสามารถเฉพาะด้าน และความเป็นมืออาชีพอยู่ระดับใด

2. ควรทำการศึกษาตัวแปรอิสระเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านความเครียด ปัจจัยด้านสถาบันการศึกษาของสัตว์บาล ปัจจัยด้านสังคม ว่าปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตว์บาลในระดับใด ผลที่ได้จะครอบคลุมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. “มาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารแห่งชาติ. ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 121 ตอนพิเศษ 120 ง.”, 2547.
- กาญจน์ศรี นอดเชื้อ และคณะ. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับจิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร, 2552.
- กิตติพงษ์ ศิริพร. “ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาโรงงานผลิตรถยนต์ จังหวัดสมุทรปราการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, 2551.
- คัมภีร์ กอธีระกุล. “โอกาสทำธุรกิจสุกร กลุ่มประเทศอาเซียน.” ฟักเอนด์พอร์ค 6, 64 (2554) : 13-14.
- คมชลัฐ สมบูรณ์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต (ชั้นสมบูรณ์) บริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
- จิรประภา อกรบวร. Dictionary Competency สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545.
- จุฑามาศ ปานสมบูรณ์. “ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการผลิตของบริษัท วงศ์ไพฑูรย์กรุ๊ป จำกัด (มหาชน).” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2548.
- จุฬาพันธุ์ กันธิยะ. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวรันส์ จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- จันทนา เจนจัดทรัพย์. “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทอออน ธนสินทรัพย์ (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน).” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2548.
- ชูศักดิ์ เอนประโคน. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2541.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. รู้จัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์เซ็นเตอร์, 2547.
- ดาวลอย กาญจนมณีเสถียร. “แรงจูงใจที่สำคัญในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษาในสถานประกอบการขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานคร.” วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 29, 1 (2552) : 175-192.
- ประสพชัย พสุนนท์. สถิติธุรกิจ พิมพ์ลัทธิ. กรุงเทพฯ. ท้อป, 2553.

- ปอแก้ว จันทคุณ. “การเปรียบเทียบลักษณะแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมผู้นำ ระหว่างทีมที่มีระดับประสิทธิผลของทีมแตกต่างกัน : กรณีศึกษา บริษัทอีโนมอเตอร์แมนูแฟกเจอร์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2551.
- ปิ่นณวิญญู จิตเมธีพงษ์. “ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2553.
- ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นิมซ์เส็งลิซซิ่ง จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2547.
- ปรีพจน์ อุดมประเสริฐ. ทันโรค ทันเหตุการณ์กับการเลี้ยงสุกร ปีที่ 6.ทีมวิชาการ “หมอมู” เกษตรศาสตร์.นครปฐม : คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2553.
- เบญจมาภรณ์ มะวิญชร. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานโรงงานรังสิต บริษัทไทยน้ำทิพย์ จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2545.
- นรา สมประสงค์. ประมวลสาระชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544.
- นวรรตน์ ชูเวทย์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.” การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พัฒนาดี ชูโต และคณะ. “โครงการทักษะการทำงานของแรงงานไทย: มุมมองจากนายจ้างคนงาน และหน่วยงานภาครัฐในจังหวัดน่าน.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาประชากรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2545.
- พรณิษฐาเทียนจิต. จิตวิทยาการเรียนการสอน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช การบริหารงานบุคคล, 2538.
- ไพฑูรย์ ธรรมนิศย์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนอาชีวะคอนบอสโกบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.

- ภัทธีรา กมลรัตนเวช. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด.” สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2549.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร. บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตวิทยาลัย, 2543.
- ยุดา รักไทย และสุภาวดี วิริยะประพันธ์. คัมภีร์การพัฒนาภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2545.
- รัตติกาล ทิพยมหิงษ์. “การใช้ตัวชี้วัดประสิทธิภาพของงานในการดำเนินงานของสำนักงานคลังจังหวัดแม่ฮ่องสอน.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545.
- รุจจา รอดเข็ม. “การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาครูศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2547.
- สมาคมสัตวบาลแห่งประเทศไทย. “บทบาทวิชาชีพของนักสัตวบาล.” 2549. (พิมพ์คัด)
- สมชาย ชัยอุยสุทธิ์. “ความพึงพอใจในงานของพนักงานบริหารงานบุคคลในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดใหญ่.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2536.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนางานองค์การและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2524.
- สุกัญญา สังข์เจริญ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท เอ็นโอเคพีซีชั่น คอมโพเนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาชุมชน มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2548.
- สุธรรม รัตนโชติ. การวิจัยเชิงพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ท็อป จำกัด, 2551.
- สุรพลพยอมแย้ม. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กาญจนบุรี : ธรรมเมธี สหภาพพัฒนาการพิมพ์, 2545.
- สุริรัตน์ พรหมสุวรรณ. “ความสามารถที่พึงประสงค์ของนักบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงปี 2545-2549.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2545.
- สิริอร วิชชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.

อลงกรณ์ มีสุทธา และ สมิต สัมฤทธิ์. การประเมินผลการปฏิบัติงาน. พิมพ์ครั้งที่ 13. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี(ไทย-ญี่ปุ่น), 2551.

อุทัยวรรณจันทร์ประภาพร “การรับรู้ลักษณะงาน การรับรู้ความสามารถในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง).”วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

อรัญญา สมแก้ว. Competency management การนำ Competencyสู่ภาคปฏิบัติ[ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 25 กรกฎาคม 2554. เข้าถึงได้จาก <http://consultthai.com/article/article07.htm>

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธุ์. ระบบการบริหารผลงาน : Performance Management System. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเอชอาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2553.

Fleishman, E., Burt, E., and Harris, E. Leadership and Supervision in Industry. Columbus, Ohio : Bureau of Educational Research, Ohio State University, 1995.

Maslow, A.M. Motivation and Personality. New York : Harper and Row publishers, 1970.

Richard M. Steers and Lyman W. Porter. Motion and Work Behavior. New York: McGraw-Hill Book Company, 1979.

Steers, R.M., and L.w. Porter. Motivation and Work Behavior. USA. : McGraw-Hill Book, 1991.

Struckman, C.K., and Yammarino, F. J. “Managing through multiple change activities: A solution to the Enigma of the 21st Century.” Organizational Dynamics, 32(2003), 234-246.

Van Eerde, W., and Thierry, H. “Vroom's expectancy models and work-related criteria: A meta-analysis.” Journal of Applied Psychology 81: 575-586.

Zall, M. 2001. “Employees or partners?” Strategic Finance (April): 62-65.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามของงานวิจัย



เลขที่.....

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสัตวบาลในฟาร์มสุกร: กรณีศึกษา จังหวัด ราชบุรี

วัตถุประสงค์

1. ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล
2. ศึกษาระดับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสัตวบาล

คำชี้แจง

1. ข้อมูลแบบสอบถามทุกฉบับนี้จะไม่นำเสนอหรือเปิดเผยเป็นรายบุคคล ดังนั้นจึงขอความกรุณากรอกแบบสอบถามที่เป็นจริงให้ครบทุกข้อ การนำเสนอจะนำเสนอผลในภาพรวม การตอบแบบสอบถามจะไม่ก่อให้เกิดผลเสียใดๆ แก่ท่านและถือเป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะกรณีศึกษาวิจัยเท่านั้น

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงใน ☐ หรือเติมข้อความในช่องว่าง

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	ส่วนของผู้วิจัย
1.เพศ ☐ ชาย ☐ หญิง	1.....
2.อายุ ☐ ไม่เกิน 20 ปี ☐ 21 – 30 ปี ☐ 31 – 40 ปี ☐ 41 – 50 ปี ☐ 51 ปีขึ้นไป	2.....
3.ระดับการศึกษา ☐ ต่ำกว่าประถมศึกษา 6 ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ☐ อนุปริญญา หรือ ปวส. ☐ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.....
4.ระยะเวลาการทำงาน (ณสถานประกอบการปัจจุบัน) ☐ ไม่เกิน 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 ปีขึ้นไป	4.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความเป็นจริงมากที่สุด

ส่วนที่ 2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิงตัวเลข	ผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย					ส่วนของผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
5.การปฏิบัติงานได้จำนวนลูกหย่านมต่อแม่ต่อปีตามเป้าหมาย(PSY)						5.....
6.การควบคุมอัตราการคัดทิ้งแม่พันธุ์ต่อปีได้ตามเป้าหมาย						6.....
7.การควบคุมอัตราทดแทนสุกรสาวต่อปีได้ตามเป้าหมาย						7.....
8.การปฏิบัติงานได้อัตราการเจริญเติบโตตามเป้าหมาย (ADG)						8.....
9.การปฏิบัติงานได้อัตราแลกเนื้อตามเป้าหมาย (FCR)						9.....
10.การควบคุมอัตราสูญเสียสุกรขุนต่อชุดการเลี้ยงได้ตามเป้าหมาย						10.....

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิง <u>ความสามารถ</u>	ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ก.ความสามารถหลัก					
ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ					
11.การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบที่ตรงตาม เวลาที่กำหนดไว้					

11.....

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิง ความสามารถ	ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย					ส่วนของผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
12.การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบบรรลุ เป้าหมาย						12.....
การติดต่อสื่อสาร 13.ความสามารถมอบหมายและอธิบายงาน อย่าง ชัดเจนเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน						13.....
การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 14.การเสนอแนะแนวทางที่จะปรับปรุงและพัฒนา ขั้นตอนการปฏิบัติงาน						14.....
15. การสืบค้น เสาะแสวงหาความรู้เพิ่มเติม						15.....
การให้ความสำคัญกับลูกค้า 16.การสอบถามและติดตามคุณภาพสุกรที่ส่งไป หน่วยผลิตอื่นๆหรือส่งไปให้ลูกค้า						16.....
ความซื่อสัตย์สุจริต 17.การส่งข้อมูลตัวเลขการผลิตตามความเป็นจริง						17.....
การคิดอย่างเป็นระบบ 18.ความสามารถในการคิดถึงความสัมพันธ์ของสิ่ง ต่างๆในงานที่ตนรับผิดชอบเพื่อช่วยให้การทำงาน ในหน่วยงานมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ						18.....
การทำงานเป็นทีม 19.การสร้างความร่วมมือให้ทุกคนในทีมมีส่วน ร่วมถึงแม้มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน						19.....

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิง ความสามารถ	ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย					ส่วนของผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ข.ความสามารถเฉพาะด้าน						
การคิดเชิงวิเคราะห์						20.....
20.ความเข้าใจในระบบงานและสามารถทำการ บันทึกรายงานข้อมูลอย่างเป็นระบบ						
การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ						21.....
21.ความสามารถใช้คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์อืแวน อุปกรณ์อื่นๆในการปฏิบัติงาน						
การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ						22.....
22.ความสนใจต่อตัวเลขประสิทธิภาพการผลิต เช่น จำนวนลูกหย่านมหรือจำนวนสุกรขุนขายต่อแม่ต่อปี						
23.ความสามารถดูแลรับผิดชอบงานในฟาร์ม						23.....
ค.ความเป็นมืออาชีพ						
การรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพ						
24.ความสามารถตีความหมายสิ่งที่ได้รับฟังอย่าง ถูกต้อง						24.....
ความรู้ความเข้าใจในฟาร์ม						
25.ความสามารถใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่และ กฎระเบียบต่างๆของฟาร์มอย่างเหมาะสม						25.....
ความสามารถในการพลิกแพลง						
26.การปรับปรุงมุมมองที่เป็นอุปสรรคให้เป็น โอกาส						26.....
การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์						
27.ความสามารถในการเสนอแนวทางแก้ปัญหา อย่างสร้างสรรค์						27.....

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิง ความสามารถ	ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย					ส่วนของผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
อดทนต่อความกดดัน 28.ความสามารถรับสถานการณ์ความกดดันในการทำงานที่มาจากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ของตน						28.....
ทักษะการสานต่อวิสัยทัศน์ 29.การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของฟาร์ม						29.....
ภาวะผู้นำ 30.ความสามารถมอบหมายกระจายอำนาจให้กับ พนักงานในฟาร์มที่ตนเองรับผิดชอบอย่าง เหมาะสม						30.....
การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น 31.การให้ความช่วยเหลือสัตว์บาลแผนกอื่นตามที่ ได้รับคำขออย่างเต็มใจและเต็มความสามารถ						31.....
การสร้างเครือข่าย 32.สามารถใช้เครือข่ายสัตว์บาลจากฟาร์มอื่นๆใน การหาข้อมูลหรือเพื่อรับข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อ การทำงาน						32.....
การควบคุมตัวเอง 33.สามารถแสดงออกถึงความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานที่มีความท้าทายภายใต้ความกดดัน						33.....
ความสามารถด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ 34.ความสามารถวางแผนการผลิตสุกรได้ตามความ ต้องการของตลาดในด้านคุณภาพและปริมาณ						34.....

ส่วนที่ 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเชิง ความสามารถ	ผลการปฏิบัติงานตาม เป้าหมาย					ส่วนของผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
35.ความสามารถปรับแผนการผลิตโดยใช้ ขบวนการจัดการห่วงโซ่การผลิต(Value Chain)ให้ สอดคล้องกับต้นทุนการผลิตในภาวะวิกฤตราคา สุกรมีชีวิตตกต่ำ						35.....

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ					
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องตามความเป็นจริงมากที่สุด					
สิ่งสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับ				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ก.ด้านที่เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสำเร็จของงาน					
36.ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จูงใจให้ท่านอยาก ปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น					
ด้านความก้าวหน้าของงาน					
37.การได้รับการเลื่อนตำแหน่ง อย่างชัดเจน และ ยุติธรรม					
ด้านการยอมรับนับถือ					
38.การได้รับการยกย่องชมเชย จากหัวหน้างาน					
39.การได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน					
ด้านความรับผิดชอบ					
40.การได้รับมอบหมายงานที่ทำทลายความสามารถ อยู่เสมอ					

36.....

37.....

38.....

39.....

40.....

สิ่งสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ตรงกับสิ่งที่ท่านได้รับ					ส่วนของผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ข.ด้านที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน						
ด้านสภาพแวดล้อม						41.....
41.สถานที่ปฏิบัติงานและบ้านพักในฟาร์มมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม						
42.การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เช่น เสื้อผ้าเปลี่ยนเข้าฟาร์ม ยานพาหนะ						42.....
ด้านความมั่นคง						43.....
43.ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน เช่น ฟาร์มได้ทำสัญญาว่าจ้างระยะยาว						
44.ความมั่นคงของฟาร์ม เช่น เจ้าของฟาร์มมีทรัพยากรทางการเงินที่เพียงพอต่อธุรกิจ						44.....
หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน						45.....
45.การปฏิบัติงานมีคู่มือฟาร์มให้ปฏิบัติตาม “มาตรฐานฟาร์มสุกร”						
46.ฟาร์มมีนโยบายและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและชี้แจงให้ทราบทั่วถึง						46.....
ปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม						47.....
47.การปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงานในทีมเมื่อพบปัญหาในการปฏิบัติงาน						
48.การมีโอกาสร่วมทำกิจกรรม เล่นกีฬา และพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน						48.....
การจ่ายค่าตอบแทน						49.....
49.การรับเงินเดือนและเงินพิเศษเหมาะสมกับความสามารถ						
50.สิทธิในการลาหยุด มีความเหมาะสม						50.....

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง โปรดระบุข้อเสนอแนะ

.....

.....

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านที่ให้ข้อมูลในครั้งนี้

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นด้านการปฏิบัติงานของพนักงานสายส้วบาล = 0.8901

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q5	112.1000	120.8517	.4137	.8872
Q6	112.0667	122.8920	.2650	.8896
Q7	112.0667	123.2368	.2146	.8906
Q8	111.9333	121.4437	.3092	.8891
Q9	112.3667	115.3437	.5591	.8839
Q10	112.2667	116.1333	.4858	.8857
Q11	111.7000	116.4931	.5902	.8835
Q12	112.0000	115.6552	.6250	.8827
Q13	112.0333	118.0333	.4727	.8859
Q14	111.9000	116.6448	.5264	.8847
Q15	112.1333	123.0851	.1840	.8917
Q16	111.8333	119.5230	.4052	.8873
Q17	111.6000	119.6276	.3884	.8877
Q18	112.0000	123.7931	.1658	.8916
Q19	112.0000	117.8621	.4353	.8868
Q20	111.8333	119.9368	.4899	.8860
Q21	112.3333	117.1954	.5089	.8851
Q22	112.0667	119.7885	.3231	.8894
Q23	111.8333	120.1437	.4739	.8863

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Q24	111.6000	119.3517	.5150	.8855
Q25	111.7000	118.3552	.6046	.8841
Q26	112.2000	122.6483	.2714	.8895
Q27	112.3000	115.9414	.7127	.8817
Q28	112.1667	114.0747	.6551	.8817
Q29	111.8000	117.2000	.5667	.8841
Q30	111.9000	117.5414	.4493	.8865
Q31	111.8333	116.2816	.4649	.8863
Q32	112.3000	117.9414	.4928	.8855
Q33	111.5000	121.2931	.4752	.8867
Q34	112.1333	122.8782	.2131	.8909
Q35	112.5000	124.2586	.1254	.8925

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 31

Alpha = .8901

ค่าความเชื่อมั่นด้านแรงงใจ = 0.8258

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Q36	51.4000	36.8690	.5437	.8105
Q37	51.5667	37.1506	.5028	.8127
Q38	51.8000	36.7172	.5636	.8094
Q39	51.8333	34.9713	.6267	.8031
Q40	52.1333	37.2230	.3556	.8217
Q41	52.4667	40.4644	.1889	.8275
Q42	51.8000	33.9586	.5807	.8052
Q43	52.0000	33.9310	.5311	.8098
Q44	51.4333	37.3575	.4143	.8174
Q45	51.9667	36.7230	.4125	.8177
Q46	51.9333	34.2713	.6418	.8010
Q47	52.0667	36.0644	.4464	.8156
Q48	52.0667	40.4092	.1323	.8308
Q49	51.9000	36.0931	.4333	.8167
Q50	52.0333	39.4126	.2139	.8283

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 15

Alpha = .8258

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.9056

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Q5	167.7000	230.3552	.3868	.9039
Q6	167.6667	234.7816	.1509	.9061
Q7	167.6667	234.2299	.1625	.9061
Q8	167.5333	231.3609	.2799	.9050
Q9	167.9667	222.9299	.5356	.9018
Q10	167.8667	225.3609	.4164	.9035
Q11	167.3000	224.6310	.5556	.9018
Q12	167.6000	223.4897	.5901	.9013
Q13	167.6333	226.6540	.4461	.9031
Q14	167.5000	224.1207	.5262	.9020
Q15	167.7333	233.9954	.1428	.9067
Q16	167.4333	229.5644	.3398	.9044
Q17	167.2000	227.8897	.4038	.9036
Q18	167.6000	231.9724	.2613	.9052
Q19	167.6000	226.5931	.4057	.9036
Q20	167.4333	230.3230	.3939	.9038
Q21	167.9333	223.7885	.5547	.9017
Q22	167.6667	227.3333	.3691	.9041
Q23	167.4333	231.5644	.3257	.9045
Q24	167.2000	228.7172	.4649	.9031

	Scale	Scale	Corrected	
	Mean	Variance	Item-	Alpha
	if Item	if Item	Total	if Item
	Deleted	Deleted	Correlation	Deleted
Q25	167.3000	226.6310	.5911	.9019
Q26	167.8000	231.1310	.3362	.9044
Q27	167.9000	223.6103	.6837	.9007
Q28	167.7667	223.3575	.5402	.9018
Q29	167.4000	227.1448	.4603	.9030
Q30	167.5000	225.0862	.4614	.9029
Q31	167.4333	220.9437	.5641	.9013
Q32	167.9000	225.9552	.4900	.9026
Q33	167.1000	230.9897	.4380	.9037
Q34	167.7333	232.0644	.2433	.9054
Q35	168.1000	234.5069	.1308	.9067
Q36	167.1333	225.0851	.6234	.9014
Q37	167.3000	226.2172	.5613	.9020
Q38	167.5333	227.7057	.4891	.9028
Q39	167.5667	225.6333	.4746	.9027
Q40	167.8667	233.8437	.1281	.9073
Q41	168.2000	236.0966	.1251	.9060
Q42	167.5333	221.4299	.5237	.9019
Q43	167.7333	220.5471	.5117	.9022
Q44	167.1667	232.2126	.2278	.9056
Q45	167.7000	225.3897	.4638	.9028

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Q46	167.6667	224.0230	.4969	.9024
Q47	167.8000	226.0276	.4110	.9036
Q48	167.8000	236.3034	.0754	.9067
Q49	167.6333	229.4126	.2778	.9055
Q50	167.7667	236.1161	.0660	.9072

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 46

Alpha = .9056

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายกิติ กิจประชุม
ที่อยู่	28หมู่ 9ตำบลจอมบึง อำเภोजอมบึง จังหวัดราชบุรี70150
ที่ทำงาน	วิไทฟาร์ม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2537	สำเร็จการศึกษาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
พ.ศ. 2553	ศึกษาต่อระดับปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ.2537 – 2539	ผู้แทนขายเวชภัณฑ์ยาสัตว์ บริษัทเอฟ อี ซิลลิค จำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ.2540 –ปัจจุบัน	ผู้ประกอบการฟาร์มเลี้ยงสุกรครบวงจร จังหวัดราชบุรี